



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Sagiper - Produção e Comercialização de Perfis em PVC, L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	706
- Uartrónica Electrónica, L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	707
- Sinuta, SA - Autorização de laboração contínua	707

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global	708
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras/texto consolidado	722
- Contrato coletivo entre a Associação Industrial do Minho - AIM e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Alteração salarial e outras e texto consolidado	734
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras	750

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos químicos) - Alteração salarial e outras	752
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global	754
- Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras	768
- Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras	773
- Acordo de adesão entre o Banco de Sabadell, SA - Sucursal em Portugal e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical	774

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes - Cancelamento	775
---	-----

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA - Eleição	776
---	-----

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Efacec Electric Mobility, SA - Eleição	776
- Rodoviária da Beira Litoral, SA - Eleição	777

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- CSM Iberia, SA - Convocatória	777
---------------------------------------	-----

II – Eleição de representantes:

- Laboratório Edol - Produtos Farmacêuticos, SA - Eleição	777
---	-----

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Sagiper - Produção e Comercialização de Perfis em PVC, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «Sagiper - Produção e Comercialização de Perfis em PVC, L.^{da}», NIF 503549410, com sede na Zona Industrial de Vagos, Lote 60, União das Freguesias de Vagos e Santo António, concelho de Vagos, distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico das indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando nova definição da estratégia económica implicando uma reestruturação e adaptação dos métodos de produção e marketing à necessidade de internacionalização, com aplicação de avultado investimento em maquinaria.

Assim, para fazer face ao aumento da procura dos bens produzidos e à necessidade de cumprimento de prazos de resposta às solicitações dos clientes, surge a indispensabilidade de otimização do processo produtivo mediante o funcionamento ininterrupto do elemento máquinas, de modo a evitar danos irreparáveis na respetiva estrutura assim como nos próprios produtos, para além da contenção de custos energéticos in comportáveis adstritos ao arranque das máquinas.

Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime

de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa.

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa.

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa.

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, do Ministério da Economia.

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Sagiper - Produção e Comercialização de Perfis em PVC, L.^{da}», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Zona Industrial de Vagos, Lote 60, União das Freguesias de Vagos e Santo António, concelho de Aveiro, distrito de Aveiro.

20 de março de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Uartrónica Electrónica, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «Uartrónica Electrónica, L.^{da}», NIF 503826154, com sede na Rua da Brejeira, n.º 13, Mamodeiro, freguesia de Requeixo, Nossa Senhora de Fátima e Nariz, concelho e distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico das indústrias de material eléctrico e electrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, e revisões subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de explorar as melhores soluções técnicas e de produção, de modo a conseguir manter elevados padrões de qualidade, aumentar a eficiência na produção e quantidades produzidas. Num mercado extremamente competitivo, seja nacional ou internacional, em que a maior percentagem da sua produção de destina à exportação, em que se tornou necessário proceder a avultado investimento tecnológico, torna-se imperioso maior celeridade na capacidade de resposta quer ao nível da eficiência de custos quer em termos de reforço de capacidade produtiva.

Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos objetivos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa.

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa.

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa.

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia.

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sec-

tor de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Uartrónica Electrónica, L.^{da}», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Rua da Brejeira, n.º 13, Mamodeiro, freguesia de Requeixo, Nossa Senhora de Fátima e Nariz, concelho e distrito de Aveiro.

20 de março de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Sinuta, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Sinuta, SA», NIF 509564100, com sede na Rua do Rio Gonde, n.º 4, Lote 3, Eco - Parque Empresarial, freguesia de Beduído e Veiros, concelho de Estarreja e distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico da metalurgia e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010, e revisões subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando diversos fatores como a necessidade de fazer face ao aumento sustentado do volume de encomendas e à concorrência internacional do setor económico em causa, o investimento efetuado e o previsto na aquisição de novos equipamentos e na eficaz utilização dos mesmos, cuja capacidade se encontra subaproveitada, rentabilizando e otimizando os meios de produção disponíveis, o cumprimento dos prazos de produção estabelecidos com os clientes.

Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos objetivos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os trabalhadores consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa.

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa.

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa.

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia.

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da*

República, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Sinuta, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Rua do Rio Gonde, n.º 4, Lote 3, Eco - Parque Empresarial, freguesia de Beduído e Veiros, concelho de Estarreja e distrito de Aveiro.

20 de março de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito e atividade

1- O presente contrato coletivo revê e substitui o contrato coletivo de trabalho outorgado entre a ITA - Associação

Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, cuja última revisão global se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2015 e com as alterações seguintes constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, a última das quais no n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017.

2- O presente contrato coletivo de trabalho vincula, por um lado todas as empresas representadas pela ITA - Associação Portuguesa das Indústrias de Tripas e Afins e que se dediquem, no território nacional, à atividade da indústria de tripas (CAE 10110 e 10130), e por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

3- O presente CCT abrange um universo de 700 (setecentos) trabalhadores divididos por 4 (quatro) empresas.

4- As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito por extensão do presente contrato às empresas que se

dediquem às atividades referidas no número 1 e não estejam inscritas na associação outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigora pelo período mínimo de 36 (trinta e seis) meses, sendo renovado por igual período, salvo o disposto nos números seguintes.

2- A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de expressão pecuniária, reportam os seus efeitos a 1 de janeiro e vigoram até 31 de dezembro de 2018. As revisões seguintes têm eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano civil.

3- A denúncia deste contrato opera-se por iniciativa de qualquer dos outorgantes através de comunicação escrita à contraparte, acompanhada de proposta de revisão parcial ou global.

4- A denúncia da próxima revisão parcial - tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária - pode ser efetuada a partir de 1 de setembro de 2018, nos termos do número anterior.

5- A denúncia global do presente contrato pode operar-se a partir de 1 de setembro de 2020.

6- A entidade destinatária da proposta deve responder nos 30 dias seguintes à sua receção, de forma escrita e fundamentada, exprimindo uma posição relativamente a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

7- Em caso de falta de resposta ou de contraproposta dentro do prazo referido no número anterior, a entidade proponente pode requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão e promoção profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- As entidades patronais abrangidas por este contrato quando pretendam admitir algum trabalhador tentarão, sempre que possível, dar prioridade, em igualdade de circunstâncias, a quem já tenha trabalhado na indústria.

2- As entidades patronais comunicarão, por escrito, no prazo de oito dias contados do termo do período experimental ao sindicato respetivo, a admissão dos trabalhadores nele filiados, com a indicação do nome, idade, categoria profissional e salário atribuído.

3- Nenhum trabalhador será admitido sem que se prove possuir a robustez física necessária ao desempenho das suas funções, na sequência dos exames de admissão legalmente previstos na lei laboral a respeito da saúde no trabalho.

4- A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 16 anos e contanto que esteja

completada com aproveitamento a escolaridade obrigatória legalmente estabelecida.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- Na admissão de trabalhadores por tempo indeterminado o período experimental será o seguinte:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
b) 90 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 180 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a duração de 15 ou 30 dias, consoante o contrato tenha duração inferior, por um lado, ou igual ou superior a seis meses, por outro.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- No caso de contratos de trabalho por tempo indeterminado e tendo o período experimental durado mais de 45 dias, para denunciar o contrato nos termos do número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

5- Para os efeitos do número 1 e 2, qualquer trabalhador das categorias previstas no presente contrato pode transitar de uma entidade empregadora para outra de que a primeira seja associada económica e juridicamente e deverá ser contada a data de admissão na primeira.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos, categorias e classes constantes do anexo I.

Cláusula 6.^a

Informação a prestar pelo empregador

1- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

2- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias.

3- As entidades empregadoras enviarão às entidades designadas na lei e ao sindicato, no prazo estabelecido por lei, o relatório único legalmente previsto na lei, contanto que, no caso do sindicato, este o solicite com 30 dias de antecedência face ao termo do prazo de apresentação.

Cláusula 7.^a

Acessos

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho serão classificados de acordo com as funções desempenhadas, nas designações e categorias profissionais definidas no anexo I.

2- Os praticantes serão promovidos a oficial de 2.^a após um ano na profissão.

3- Os oficiais de 2.^a serão promovidos a oficiais de 1.^a após um ano naquela categoria.

4- Os trabalhadores internamente recrutados para calibradores ou medidores terão um ano de estágio, que contará para a promoção a 1.^a classe se forem promovidos, sem prejuízo de, durante o estágio, poderem regressar às categorias em que foram recrutados.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora, designadamente, os seguintes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições previstas na lei e no presente contrato;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

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

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

e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, nos termos de apólice obrigatoriamente contratada nos termos da lei;

i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

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

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

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

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;

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

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do profissional, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho, ou no caso de o trabalhador ser considerado inapto para o trabalho habitual mediante parecer de junta médica, ou mediante parecer dos serviços de medicina no trabalho, neste caso se houver acordo do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de

Trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização por terceiro, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho;

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

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos profissionais;

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 11.^a

Transferência de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- Havendo transferência do trabalhador, a entidade empregadora custeará o acréscimo das despesas resultantes da mudança.

3- No caso de transferência individual definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 12.^a

Procedimento para transferência

Nas situações previstas na cláusula anterior, o empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito e fundamentadamente, com 15 ou 45 dias de antecedência, consoante seja temporária ou definitiva.

CAPÍTULO V

Duração do tempo de trabalho

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 40 horas de trabalho efetivo, de 2.^a feira a 6.^a feira de cada semana.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um intervalo de até quinze minutos ou de manhã, ou à tarde, a fim de tomarem uma refeição ligeira.

3- Em todas as empresas deverão ser colocados, nos locais de trabalho e em lugar bem visível para os trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

4- O período diário de trabalho terá uma interrupção de uma a duas horas para a refeição. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, pode o período de uma hora ser reduzido até meia hora.

5- É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, até ao limite de seis horas consecutivas.

Cláusula 14.^a

Registo de tempos de trabalho

1- O empregador deve manter registo dos tempos de trabalho em local acessível e de consulta imediata, o qual deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho.

2- O trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou enviar o mesmo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

3- O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração e o acordo a que se refere a cláusula 26.^a durante 5 anos.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante acordo, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou em funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

c) Exercício de atividades preparatórias ou complementares.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3- Podem renunciar à retribuição referida no número 2 os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direção na empresa.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

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

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição correspondente ao trabalho diurno que acrescerá à remuneração do trabalho extraordinário, se ele se verificar.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2- Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, dele podendo pedir escusa o trabalhador, em casos atendíveis legalmente previstos, não podendo, contudo, ultrapassar duas horas diárias e cento e vinte anuais.

3- Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação de trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4- A realização de trabalho suplementar será obrigatoriamente registado.

5- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 200 % se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal - complementar ou obrigatório - ou feriados.

Cláusula 18.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado considerado dia descanso complementar.

2- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;

Sexta Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

10 de junho;

15 de agosto ;

8 e 25 de dezembro.

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

4- Além dos feriados obrigatórios, apenas serão observados:

O feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado da sede de distrito;

A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

6- O previsto sob os números anteriores da presente cláusula será aplicável enquanto não entrar em vigor legislação imperativa que disponha em sentido distinto, caso em que essa legislação será imediatamente aplicável.

Cláusula 19.^a

Férias

O período de férias é, em princípio, 22 dias úteis de fê-

rias, sendo aplicável, nesta matéria, a regulamentação legalmente estabelecida e sem prejuízo das regras estabelecidas para situações especiais, designadamente para os anos de admissão e cessação do contrato.

Cláusula 20.^a

Férias não gozadas

1- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

2- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

3- Se o empregador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato o trabalhador terá direito, a título de indemnização, ao triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 21.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que deveria desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3- Todas as faltas deverão ser participadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, logo que conhecidas e com pelo menos 5 dias de antecedência;

b) Quando imprevistas, logo que possível.

Cláusula 22.^a

Acordo específico

As partes observarão, em matéria de faltas, o teor do acordo específico do anexo III ao presente contrato.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuições mínimas mensais

1- As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

2- As retribuições referidas no número anterior constituem as retribuições certas, independentemente de haver parte fixa e parte variável.

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas de períodos inferiores a um mês

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas segundo a fórmula:

$$SH = \frac{(RM) \times 12}{PNT \times 52}$$

em que:

SH = Salário hora

RM = Retribuição mensal (anexo II)

PNT = Período normal de trabalho (não superior a 40 horas semanais)

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- O subsídio de Natal será pago, proporcionalmente ao serviço prestado, nos seguintes casos:

a) No ano de admissão, contando-se o primeiro mês como completo se a admissão se verificar na primeira quinzena;

b) No ano de cessação do contrato, contando-se o último mês como completo se a cessação ocorrer na segunda quinzena;

c) No ano em que o contrato, por facto não imputável à entidade empregadora, nomeadamente doença ou acidente, esteja suspenso por mais de 30 dias seguidos.

3- Na hipótese prevista na alínea b) do número anterior, se a causa da cessação do contrato for a morte do trabalhador, o subsídio previsto nesta cláusula será pago aos herdeiros.

4- Na hipótese prevista na alínea c) do número 2, em caso de acidente de trabalho, o trabalhador terá direito a receber, no ano em que a situação de acidente se verificar, um complemento de subsídio de Natal igual à diferença entre a sua remuneração líquida e o valor pago pela seguradora.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição dos trabalhadores durante as férias não poderá ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente ao serviço.

2- Antes do início do período de férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio correspondente à retribuição do período de férias a que têm direito, nos termos do número 1 da cláusula 21.^a

3- Este subsídio terá o valor legalmente estabelecido e refletirá eventual aumento da retribuição mensal que ocorra até ao início das férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de trabalho noturno

Quando o trabalho for noturno, à retribuição horária normal acrescerá uma percentagem de 25 % por hora, sem pre-

juízo de outros acréscimos a que haja lugar, nomeadamente o previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 28.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a retribuição normal acrescida de:

a) 100 %, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

Cláusula 29.^a

Retribuição pelo exercício e funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 30.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por mais de 30 dias passará a receber a retribuição correspondente ao exercício dessa categoria.

2- Decorridos 12 meses de prolongamento da substituição, o substituto continuará a receber o vencimento indicado no número anterior, independentemente de retomar as anteriores funções.

3- O disposto na presente cláusula não é aplicável às situações previstas na cláusula 7.^a

Cláusula 31.^a

Documento de pagamento

A empresa, no ato de pagamento da retribuição, deverá entregar aos trabalhadores um documento, corretamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, número fiscal de contribuinte, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e horas suplementares ou a trabalho em dia de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,50 € (quatro euros e cinquenta cêntimos) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2018.

CAPÍTULO VII

Vicissitudes contratuais

Cláusula 32.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão da empresa ou estabelecimen-

to, os contratos de trabalho transitam para a entidade empregadora adquirente, exceto em relação aos trabalhadores cujo contrato haja prévia e validamente cessado.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não pretenderem que os contratos transitem para a entidade adquirente.

3- A entidade transmitente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho transferidos, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o transmitente e o adquirente nos 30 dias anteriores à transmissão fazer afixar um aviso nos locais de trabalho onde se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 33.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando a guardar lealdade ao empregador.

3- O disposto no número 1 observa-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, desde que haja a certeza ou se preveja, com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 34.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação e despedimento coletivo;
- e) Resolução pelo trabalhador;
- f) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 35.^a

Rescisão com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode resolver o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2- A resolução produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.

3- Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da resolução.

Cláusula 36.^a

Justa causa

1- Considera-se justa causa de resolução do contrato o comportamento de qualquer das partes que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa de despedimento do trabalhador por parte do empregador os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador 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 das decisões judiciais ou administrativas.

3- Poderão constituir justa causa de resolução por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, que se prolongue por período superior a 60 dias;

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 saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante.

4- Constitui ainda justa causa de resolução de contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

5- Se o fundamento da rescisão for a alínea a) do número anterior, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 37.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

1- É vedado ao empregador despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2- A justa causa terá de resultar de prévio procedimento disciplinar com intenção de despedimento.

3- A inexistência de justa causa, e a nulidade ou inexistência do procedimento disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, sem prejuízo do disposto no artigo 389.º, número 2 do Código do Trabalho atualmente vigente.

4- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior:

a) À indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) À reintegração no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;

c) Às retribuições que deixou de auferir, desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, sem prejuízo das deduções estabelecidas nos números seguintes e que visam integrar neste contrato o disposto no artigo 390.º, número 2 do Código do Trabalho.

5- Ao montante apurado nos termos da alínea c) do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

6- O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à Segurança Social.

7- Da importância calculada nos termos da alínea c) do número 4 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes.

8- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade a fixar pelo tribunal,

nos termos legais.

9- Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

Cláusula 38.^a

Rescisão pelo trabalhador

1- Os trabalhadores que resolverem o contrato com justa causa nos termos do número 3 da cláusula 36.^a terão direito a uma indemnização a fixar pelo tribunal, nos termos legais.

2- Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar o empregador com a antecedência de dois meses, se o contrato tiver duração igual ou superior a dois anos, ou de um mês, no caso de o contrato ter duração inferior a 2 anos, salvo se outro prazo constar no contrato individual de trabalho.

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

Cláusula 39.^a

Procedimento disciplinar e sanções disciplinares

1- A falta de cumprimento pelos trabalhadores das normas que regulam as relações de trabalho pode dar lugar à aplicação das sanções seguintes:

a) Admoestação verbal;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias por cada infração e, em cada ano civil, até ao máximo de 30 dias;

d) Despedimento.

2- Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem audição prévia do trabalhador, sendo obrigatória a formulação da nota de culpa para as sanções previstas nas alíneas b) a d) do número 1 desta cláusula.

3- Tratando-se das sanções previstas nas alíneas b) a d) do número 1 desta cláusula, deve ser instaurado procedimento disciplinar, com observância das regras seguintes:

a) O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração;

b) O infrator tem sempre o direito de formular a sua defesa dentro do prazo que lhe for concedido, nunca inferior a três dias úteis, devendo o registo efetuar-se à segunda-feira;

c) A decisão final tem de ser comunicada ao infrator no prazo de 30 dias e a execução da sanção disciplinar tem de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão;

d) A nota de culpa e a decisão devem ser enviadas ao trabalhador visado sob registo com aviso de receção ou entregues pessoalmente, devendo o trabalhador rubricar uma cópia do documento entregue.

4- Tratando-se de sanção disciplinar prevista na alínea d) do número 1 desta cláusula, deve ser observado todo o dis-

posto na legislação em vigor no Código do Trabalho quanto à cessação do contrato de trabalho.

5- Na graduação das sanções disciplinares deve atender-se à natureza e gravidade da infração, ao comportamento anterior do trabalhador e a todas as circunstâncias que possam contribuir para uma decisão justa, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

6- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

7- 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, devendo a suspensão preventiva ser comunicada por escrito ao trabalhador.

8- As sanções disciplinares devem ser devidamente registadas no processo individual do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança

Cláusula 40.^a

Higiene e segurança no trabalho

1- O empregador obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores roupa e calçado apropriado para o exercício da profissão, sempre que tal se mostrar necessário.

2- Os trabalhadores que por motivos de saúde devidamente justificados não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua atividade sentados e, ainda, se o empregador consentir, mudar de serviço sem diminuição de retribuição.

3- As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Cláusula 41.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas será fornecido equipamento adequado, devendo observar-se as regras seguintes:

a) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo dos 0º) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá uma pausa de 15 minutos, a qual deve ser aproveitada para a execução de tarefas que não impliquem a referida permanência;

b) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima dos 0º) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá uma pausa de 15 minutos, a qual deve ser aproveitada para a execução de tarefas que não impliquem a referida permanência.

CAPÍTULO X

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.^a

Parentalidade

1- Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos são assegurados os seguintes direitos de parentalidade para as mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer benefícios concedidos pelas empresas:

a) As mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido, por conselho médico, quando exigido, ou sempre que tal resulte de avaliação de trisco levada a cabo pelo empregador nos termos do artigo 62.º do Código do Trabalho, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria e sem prejuízo das regras legais relativas às atividades proibidas e condicionadas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;

b) Por ocasião do parto, a uma licença que se regerá pelas disposições constantes do Código do Trabalho;

c) A licença referida na alínea anterior pode ser gozada, total ou parcialmente e exclusiva ou conjuntamente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto;

d) É obrigatório o gozo, pelo pai, de uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados nos 30 dias seguintes ao nascimento do(a) filho(a), cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

e) Dois períodos de uma hora cada por dia sem perda de retribuição, nem redução do período de férias, para as mães que amamentam os seus filhos, durante o tempo que durar a amamentação, ou, de iguais períodos e duração para a mãe ou pai no caso de aleitação, sendo que neste caso até o filho perfazer um ano;

f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

g) O período normal de trabalho diário, exceto no caso de turnos, não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2- O regime estabelecido nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis previstos no regime legal da parentalidade.

3- O disposto na alínea d) do número 1 apenas entrará em vigor quando entrar em vigor o Orçamento de Estado para 2016, tal como previsto no artigo 5.º da Lei n.º 120/2015, aplicando-se, até esse momento, o que antes resulta da versão precedente do artigo 43.º do Código do Trabalho.

Cláusula 43.^a

Trabalhador-estudante

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

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispen-

sado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

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

4- O trabalhador deve informar a entidade empregadora com um período razoável antes do início da frequência das aulas.

5- As faculdades previstas na presente cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento do trabalhador-estudante num ano escolar.

6- O regime estabelecido nesta cláusula deve ser entendido sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis estabelecido no regime legal do trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XI

Disposições relativas ao exercício da atividade sindical

Cláusula 44.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, sendo vedada à entidade empregadora qualquer interferência na legítima atividade dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos e enquadramento legalmente previstos.

Cláusula 45.^a

Quotização sindical

As entidades empregadoras obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes até ao dia 15 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas aos trabalhadores com autorização destes, dada por escrito.

Cláusula 46.^a

Comunicação à entidade empregadora

1- O sindicato obriga-se a comunicar à entidade empregadora a constituição da CSE, indicando os nomes dos respetivos membros, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será fixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 47.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa

constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimento ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 4 (quatro) dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitarem.

3- No exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de horas de cinco horas por mês sem que possam, por esse motivo, ser afetados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão os direitos e regalias previstos neste contrato e na lei.

5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos com exceção da remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade empregadora ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

7- A urgência só se presume relativamente aos dirigentes sindicais.

8- Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado de forma seguinte:

- Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultantes da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

Sendo n o número de trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade empregadora é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o queiram, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções;

b) Reconhecer o direito de os delegados sindicais afixarem no interior da empresa, e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

c) Reconhecer o direito de as direções sindicais, por si ou por associados credenciados, e em conjunto com os inspetores do trabalho, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 49.^a

Assembleia de trabalhadores

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sendo para isso convocados pelos representantes sindicais.

2- Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho em dia útil sempre que convocados pelos representantes sindicais ou por 50 ou 1/3 dos trabalhadores da empresa.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a entidade empregadora obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 50.^a

Manutenção de regalias anteriores

1- As partes entendem que este contrato revoga as disposições contratuais e outras anteriores que regulamentam matérias acordadas.

2- Da aplicação do presente contrato, não obstante o disposto no número anterior, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e diminuição de retribuição.

Cláusula 51.^a

Categorias profissionais

Com a entrada em vigor do presente contrato todos os trabalhadores serão reclassificados de acordo com as categorias nele publicadas, quando tal ainda não suceda.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Aproveitador de produtos - Trabalhador que procede à recolha de produtos, retira o conteúdo intestinal das tripas, lava-as e coloca-as em recipientes apropriados, que coloca nas viaturas de transporte, regula e vigia a temperatura para cozedura de gorduras e ossos, retira-os das máquinas de cozer, ripa tripas com utensílios apropriados para a remoção de gorduras e embala-as para expedição.

Atador - Trabalhador que ata a tripa grossa de porco numa das extremidades e a acondiciona depois em molhos e faz a limpeza do local de trabalho.

Calibrador - Trabalhador que executa as tarefas de calibragem de tripas, de corte, verificação, separação, identificação de qualidades e calibres e outras ocasionalmente necessárias à execução daquelas.

Chefe - Trabalhador que executa as funções da sua profissão e que, na dependência do encarregado ou, eventualmente, de outro superior hierárquico, orienta o trabalho de um

grupo de trabalhadores.

Colador - Trabalhador que cola as tripas nos moldes, enfia as redes, podendo eventualmente executar as funções de cortador.

Cortador - Trabalhador que corta as tripas depois de preparadas, podendo eventualmente exercer as funções de colador.

Costureiro - Trabalhador que, com máquina própria, procede à costura da tripa, podendo, caso não haja tripa para costurar, enfiar moldar ou tirar.

Embalador - Trabalhador que predominantemente prepara o produto acabado para ser embalado em verde ou salgado, salga com salmoura, conta os molhos ou meadas, procede à sua colocação nas despectivas embalagens, tapa as barricas e coloca etiquetas.

Encarregado - Trabalhador que, sob orientação dos superiores hierárquicos ou como assistente destes, coordena e orienta o trabalho de vários departamentos, podendo eventualmente exercer funções executadas nos sectores que coordena e orienta, assumindo a responsabilidade pelo cumprimento das diretrizes dos seus superiores hierárquicos.

Encarregado geral - Trabalhador que, na dependência directa da gerência ou administração da empresa, superintende nos diversos serviços desta, coordenando-os e dirigindo-os em conformidade com a planificação ou directrizes da mesma gerência ou administração.

Enfiador-moldador - Trabalhador que enfia ou coloca as tripas nas formas ou moldes, procede à retirada das mesmas, preparando-as para a costura, podendo eventualmente salgar.

Entubador - Trabalhador que com o auxílio de uma máquina coloca a tripa em tubos, acondiciona-os em caixas, salga a tripa e ensaca os maços.

Estufeiro - Trabalhador que transporta os produtos para dentro e fora das estufas, vigia a temperatura e dá o óleo nas formas.

Manipulador - Trabalhador que dá banho às formas de rede e tarefas acessórias; anota o conteúdo dos carros, e entrada e saída dos mesmos nas estufas, verifica e vigia as temperaturas, movimentos dos carros, retira as tripas dos moldes e coloca os moldes nas mesas, podendo coadjuvar os preparadores de matéria-prima nas tarefas destes.

Medidor - Trabalhador que procede à medição de tripas, recebe tripas previamente calibradas classificadas ou, eventualmente, originais; desata-as se for caso disso, e verifica o seu comprimento, e combina a distribuição das pontas das meadas e confeciona-as dando-lhe as voltas necessárias; coloca as etiquetas ou outros elementos, de identificação das meadas, procedendo à sua arrumação; executa ainda tarefas essenciais à execução das descritas.

Manobrador de empilhador - Trabalhador cuja atividade se processa predominantemente, manobrando ou utilizando máquinas operadoras procedendo com estas às cargas e descargas e à arrumação e distribuição da matéria-prima e produtos.

Praticante - Trabalhador que, concluída a sua aprendizagem, efetua a sua preparação e aperfeiçoamento para a promoção à categoria imediata, coadjuvando os respetivos profissionais nas suas funções.

Preparador-distribuidor de matéria-prima - Trabalhador que abre as barricas, dessalga e prepara a matéria-prima, transportando-a para a dividir e distribuir pelos locais de trabalho.

Raspador-desembaraçador - Trabalhador que executa tarefas de remoção de gorduras por raspagem manual ou mecânica, procede à salgagem e dessalgagem das tripas, desembaraçando-as, e procedendo à sua arrumação se for caso disso.

Revisor - Trabalhador que procede às operações de controlo e revisão em verde, salgado ou seco, da calibragem, medição ou qualquer das restantes tarefas executadas na preparação dos produtos.

Salgador de tripas - Trabalhador que salga as tripas, utilizando processos tradicionais ou mecânicos, recebe as tripas convenientemente calibradas e medidas e entende-as sobre um tabuleiro; executa rimas, sobrepondo camadas de tripas e de sal, ou salgando-as à máquina, que regula e conduz; confeciona meadas e embarrica-as, se for caso disso.

Separador de produtos - Trabalhador que tem a seu cuidado a primeira operação de tratamento de tripas, tais como lavá-las e massá-las; toma conta das mesmas até à chegada do carro de recolha, nos matadouros e outros, e separa os diversos subprodutos que chegam à fábrica introduzindo-os em cada sector de fabrico, desembaraçando as tripas.

Subchefe - Trabalhador que executa as funções da sua profissão e coadjuva o chefe, substituindo-o na sua ausência.

Trabalhador de limpeza - Trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza dos locais de trabalho e instalações da empresa, podendo também efetuar arrumações e serviços afetos à cozinha e refeitório.

Verificador-controlador - Profissional que executa todas ou algumas das seguintes tarefas: verificar em verde ou em seco os produtos, colocar os mesmos nos carros, virar, escolher e insuflar, emendar, planchar, medir produtos não calibrados e seleccioná-los por qualidades, desliamar por processos tradicionais ou mecânicos e embalar.

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de julho

2- Quadros médios:

2.2- Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado;

Chefe;

Subchefe.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2- Produção:

Aproveitador de produtos;

Atador;

Calibrador;

Colador;

Cortador;

Costureiro;
Embalador;
Enfiador/Moldador;
Estufeiro;
Manipulados;
Manobrador de empilhador;
Medidor;
Preparador de matéria-prima;
Revisor;
Separador de produtos;
Verificador/controlador.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2- Produção:

Entubador;
Raspador/desembaraçador;
Salgador;
Trabalhador de limpeza.

Estágio e aprendizagem:

A.3- Praticante de produção.

ANEXO II

GRUPO	CATEGORIAS	CLASSE	2018 - ITA
			Euro
I	ENCARREGADO GERAL		751,50 €
	ENCARREGADO		702,00 €
II	CHEFE DE SETOR		740,00 €
	SUB-CHEFE		712,50 €
	MANOBRADOR DE EMPILHADOR		710,50 €
	PREPARADOR/DISTRIB M.P.	1ª	681,50 €
	MANIPULADOR ESTUFEIRO EMBALADOR	2ª	657,50 €
III	REVISOR		597,50 €
IV	CHEFE		641,50 €
	CALIBRADOR DE TRIPA DE CARNEIRO	1ª	589,50 €
	MEDIDOR DE TRIPA DE CARNEIRO		
	VERIFICADOR-CONTROLADOR	2ª	582,00 €
V	SEPARADOR DE PRODUTOS		
	RASPADOR-DESEMBARAÇADOR		
	MEDIDOR	1ª	582,00 €
	ENTUBADOR		
	APROVEITADOR DE PRODUTOS		
	ATADOR		
	CALIBRADOR		
	COSTUREIRO		
	ENFIADOR-MOLDADOR	2ª	581,00 €
	COLADOR		
CORTADOR			
SALGADOR			
VI	TRAB LIMPEZA		581,00 €
VII	PRATICANTE		581,00 €

ANEXO III

Acordo em matéria de faltas

CAPÍTULO I

Regras legais relativas às faltas justificadas e injustificadas e sua remuneração

1- Nos termos da legislação laboral vigente, são faltas justificadas as seguintes:

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

b) As dadas, até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta e as dadas, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos consagrados no Código do Trabalho e sua regulamentação;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

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 dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que forem legalmente como tal consideradas.

2- Todas as faltas não referidas no número anterior são consideradas injustificadas, constituindo violações do dever de assiduidade, determinando perda da retribuição correspondente ao período da ausência e sendo descontadas na antiguidade do trabalhador.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias, sob pena de serem consideradas injustificadas.

4- As faltas justificadas, quando imprevisíveis, devem ser comunicadas ao empregador logo que possível, sob pena de serem consideradas injustificadas.

5- As comunicações referidas nos números 3 e 4 devem ser repetidas para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

6- O empregador poderá pedir ao trabalhador, nos 15 dias

seguintes às comunicações referidas nos números 3 e 4, que comprove a razão justificativa das faltas, estando o trabalhador obrigado a fazê-lo, sob pena de a falta se considerar injustificada.

7- Determinam perda de retribuição todas as faltas injustificadas e as seguintes faltas justificadas:

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

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no capítulo IV;

d) Todas as demais relativamente às quais a legislação preveja a perda de retribuição.

8- O disposto nos números anteriores não prejudica os direitos dos trabalhadores em matéria de proteção da maternidade e paternidade, designadamente no que às licenças de maternidade e de paternidade diz respeito.

CAPÍTULO II

Regras especiais relativas à natureza previsível e justificada das faltas

1- Presumem-se previsíveis as seguintes faltas justificadas:

a) Consultas médicas de rotina;

b) Comparências em tribunal para prestar depoimento como parte e/ou como testemunha;

c) As faltas dadas por ocasião do casamento;

d) As faltas dadas para dar sangue.

2- Poderão os trabalhadores ilidir a presunção referida no número anterior mediante a entrega de documento que demonstre a natureza imprevisível da falta, ou alegando os factos em que a imprevisibilidade assenta, devendo os serviços de recursos humanos da empresa, sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável, pedir os elementos ou esclarecimentos em falta às instituições ou serviços que os devam disponibilizar.

3- A presunção referida no número 1, alínea d) pode ser ilidida mediante a demonstração de ter o trabalhador sido chamado a doar sangue com carácter de urgência.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, os trabalhadores que pretendam ilidir as referidas presunções devem fazê-lo através de documento a apresentar logo que regressem ao trabalho, ou, não sendo tal possível, dentro dos 15 dias seguintes ao da falta.

CAPÍTULO III

Regras especiais relativas à comunicação e justificação de faltas

1- No caso de faltas justificadas imprevisíveis, entende-se que o trabalhador cumpre a obrigação de comunicação «logo que possível» se, no primeiro dia de ausência, pessoalmente

ou por intermédio de terceiro, promover a entrega na empresa do documento de justificação, ou se, da mesma forma, entrar em contacto com o departamento de recursos humanos nesse mesmo dia, comunicando à empresa a razão da ausência e a duração da mesma.

2- No caso de não se verificar a observância do disposto no número anterior, entender-se-á ainda que o trabalhador comunicou a falta «*logo que possível*» se alegar e provar que, por facto que não lhe é imputável, só pôde fazer a comunicação no momento em que efetivamente a fez.

3- O documento comprovativo da razão da ausência deve ser apresentado pelo trabalhador logo após o ter obtido e até ao limite de 15 dias seguintes ao da comunicação da falta.

4- Não se verificando as situações previstas nos números precedentes, as faltas serão consideradas injustificadas até à efetiva comunicação e/ou justificação.

5- Os documentos de justificação de faltas entregues pelos trabalhadores deverão permitir determinar, com clareza:

a) A razão da ausência, sem prejuízo das matérias abrangidas pelo sigilo médico;

b) A duração previsível ou confirmada da mesma, sendo a falta de mais de 1 dia;

c) No caso de falta de duração não superior a 1 dia, o tempo de permanência na consulta, hospital, tribunal, centro de saúde ou outro local em que o trabalhador compareça durante a sua ausência.

6- Todos os documentos relativos a atos médicos devem obrigatoriamente conter a vinheta respetiva.

7- Todas as declarações ou justificações emitidas por quaisquer entidades devem ser sempre apresentadas em papel timbrado das mesmas e conterem o carimbo respetivo.

8- No caso de a documentação apresentada pelos trabalhadores não preencher alguma das condições previstas no número 5, competirá aos serviços de recursos humanos colaboração no sentido de obterem da entidade emissora documento que as reúna, ou que confirme junto dessa entidade as condições em falta sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável.

9- Quando da entrega do documento justificativo, o trabalhador, ou o terceiro que o entregar, assiná-lo-á, apondo a data da entrega, tendo direito a pedir, sempre que o entenda necessário, cópia do documento entregue, com menção data-de que foi recebido pela entidade empregadora.

CAPÍTULO IV

Regras especiais relativas às dádivas de sangue

1- A empresa autorizará e remunerará as faltas dadas para doar sangue, pelo tempo correspondente à metade do período normal de trabalho diário em que a dádiva ocorra, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo logo que o trabalhador retome a sua atividade laboral.

2- A empresa autorizará e remunerará ainda as faltas da-

das, por um período de até 2 horas, com o intuito de doar sangue, mas sem que a dádiva efetivamente ocorra por facto não imputável ao trabalhador, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo.

3- O disposto nos números precedentes aplicar-se-á ainda às situações em que o trabalhador não logre comunicar a falta com a antecedência aí referida pelas razões referidas no número 3 do capítulo II.

CAPÍTULO V

Regras especiais relativas à natureza inadiável e imprescindível das faltas para assistência a membros do agregado familiar

1- São justificadas, por inadiáveis e imprescindíveis, as faltas dadas, até 15 dias por ano, relacionadas com a prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a membros do agregado familiar do trabalhador, desde que o carácter imprescindível se verifique em relação a cada um dos dias ou período de ausência.

2- Aos 15 dias referidos no número anterior acresce um dia por cada filho, adotado ou enteado além do primeiro.

3- Para efeitos das faltas dadas com este fundamento, esclarece-se que apenas se incluem no conceito de agregado familiar o cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adotado ou enteado com mais de 10 anos de idade, que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, residindo no mesmo «número de polícia».

4- Para justificação das faltas referidas no número 1, deverão estar reunidas as seguintes condições cumulativas:

a) O trabalhador fazer prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) O trabalhador apresentar declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo, emitida pelos empregadores respetivos ou declaração de que estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) A pessoa assistida residir no mesmo número de polícia em que o trabalhador vive e constar da sua declaração anual relativa à composição do seu agregado familiar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Poderão ser incluídas pelo empregador no conceito de agregado familiar as situações em que um ascendente do trabalhador apenas durma noutra local que não o da residência do trabalhador, estando, quanto a tudo o mais, entregue aos seus cuidados e na sua dependência económica e desde que o referido ascendente conste da declaração anual dos trabalhadores a respeito do seu agregado familiar.

6- As faltas previstas nos números 1 a 5 precedentes não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, não determinando ainda perda de retribuição até ao limite de 15 dias por ano.

7- Para os efeitos do disposto na alínea c) do número 4 e no número 5, ambos do presente capítulo, o trabalhador preencherá e assinará anualmente uma declaração relativa à

constituição do seu agregado familiar e das pessoas a seu cargo, a qual constará de modelo preparado pela entidade empregadora e constituirá anexo do presente acordo.

8- Para além do limite máximo de 15 dias previsto nos números 1 a 6 do presente capítulo, as faltas não serão em caso algum remuneradas, sendo todavia justificadas nas situações previstas no número 2 do presente capítulo; acima do número de faltas que resulte da conjugação dos números 1 e 2 deste capítulo, as faltas serão injustificadas, salvo se a empresa as autorizar.

9- A empresa pode solicitar ao trabalhador que comprove os factos referidos na alínea c) do número 4 e no número 5, ambos do presente capítulo, por meio de declaração emitida pela junta de freguesia.

CAPÍTULO VI

Outras situações especiais

1- Nos casos em que as trabalhadoras se encontram em situação de amamentação, deverá ser entregue à empresa, após o filho completar 1 ano de vida, documento comprovativo até ao dia 10 de cada mês, durante todo tempo em que a referida situação se mantiver.

2- Quando os trabalhadores beneficiem de regime de proteção de Segurança Social, mas não o requeiram, ou não recebam os benefícios ou prestações respetivos por facto não imputável à empresa, esta não remunerará as faltas respetivas.

CAPÍTULO VII

Comissão paritária

1- No prazo máximo de 10 dias após a aprovação do presente acordo, a entidade empregadora e o sindicato outorgante indicarão dois elementos para constituição da comissão paritária.

2- Compete à comissão paritária, constituída por estes 4 (quatro) elementos, interpretar e recomendar o cumprimento do acordo, e tentar ainda dirimir divergências que possam surgir na aplicação do mesmo, quaisquer que sejam os assuntos em questão, mesmo em temas de cariz disciplinar.

3- Para intervenção da comissão paritária bastará que o sindicato, em representação dos seus associados, ou a entidade empregadora, a ela recorram, comunicando a cada um dos seus membros a situação concreta que a comissão deverá analisar.

4- A comissão paritária reunirá, se necessário, uma vez por mês na sede da entidade empregadora, sendo as datas e horas das reuniões estabelecidas por acordo entre os seus membros.

5- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste acordo.

6- Caso não seja obtida a referida unanimidade, o (ou a) reclamante poderá socorrer-se das vias judiciais que entender.

7- A comissão paritária durará pelo período de um ano, a

menos que os subscritores entendam que a sua atuação deve ser prorrogada.

Porto, 15 de fevereiro de 2018.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Vitor Manuel Pinto Aguiar, presidente/diretor.

Maria do Céu Barata, diretora/tesoureira.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Sindicato filiado na federação:

– 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.

Depositado em 15 de março de 2018, a fl. 47 do livro n.º 12, com o n.º 34/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrangido, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 43 em-

pregadores e a 5461 trabalhadores.

3- A presente revisão altera as tabelas salariais e outras da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2017.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período mínimo de vigência deste contrato, é de 2 (dois) anos e renova-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos 3 (três) meses, em relação ao termo do período de vigência.

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

6- As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

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

CAPÍTULO II

Evolução da carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Funções)

1- As funções desempenhadas pelo trabalhador determinam a atribuição de uma categoria profissional.

2- Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

Cláusula 4.ª

(Admissão)

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato, durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2- O período experimental tem 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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como

para os que desempenham funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou superior.

3- Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses;

b) 15 dias nos contratos de duração inferior a 6 (seis) meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

5- Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6- O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.ª

(Estágio)

1- O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de 1 ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

Cláusula 7.ª

(Evolução profissional)

1- A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;

b) Habilitações literárias e profissionais;

c) Disponibilidade, cooperação e motivação;

d) Antiguidade.

2- A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida e desempenho das funções mais qualificadas.

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 8.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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 a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

e) 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;

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

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

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

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 9.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

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

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

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 10.^a

(Garantias do trabalhador)

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 na lei vigente e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

(Local de trabalho)

1- O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido;

2- O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 12.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador;

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho 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- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei;

5- São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho)

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de 7 (sete) dias e comunicadas à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo
- Por turnos
- Especial

Cláusula 14.^a

(Horário fixo)

1- No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de 40 horas semanais com o máximo de 8 horas diárias de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2- O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico e, de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3- Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

Cláusula 15.^a

(Horário por turnos)

1- Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

2- No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de 40 horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3- O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que, na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4- Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm que ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de 8 em 8 semanas.

5- O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6- No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm que ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7- Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos - 15 % da remuneração de base;
- b) Regime de dois turnos rotativos - 13 % da remuneração de base.

Cláusula 16.^a

(Horário especial - limites aos períodos normais de trabalho)

1- O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2- A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.

3- Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a 10 horas, nem inferiores a 7 horas.

4- O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de 6 horas, nos termos da lei vigente.

5- O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de 11 horas.

6- Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7- A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior, não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8- Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

Cláusula 17.^a

(Banco de horas)

Institui-se o banco de horas, que se rege de acordo com o anexo V.

Cláusula 18.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escri-

to entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.

4- Os trabalhadores que auferiram 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato, podem renunciar aos valores referidos no número 3.

Cláusula 19.^a

(Descanso semanal)

1- O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2- O dia de descanso complementar pode ser descontinuado.

3- Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor, sobre as horas normais trabalhadas.

Cláusula 20.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos 3 horas de trabalho nocturno em cada dia.

Cláusula 21.^a

(Da retribuição mínima do trabalho)

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

Cláusula 22.^a

(Diuturnidades)

1- Até 31 de dezembro de 2005 todos os trabalhadores tinham direito a diuturnidades, que se venciam após três anos de permanência na mesma categoria, acrescendo uma a cada três anos, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Por compensações várias em 2005, nomeadamente redução do número de categorias e aumento substancial do valor das correspondentes aos escalões mais baixos da tabela salarial, esta cláusula deixou de se aplicar aos trabalhadores

que viessem a ser admitidos a partir de 1 de janeiro de 2006, tendo-se ressalvado os direitos de quem já estava nas empresas.

3- Em 31 de dezembro de 2020, data em que perfazem cinco diuturnidade todos os admitidos antes de 31 de dezembro de 2005, esta cláusula caduca, mantendo esses trabalhadores, no entanto, o direito ao valor das diuturnidades que efectivamente têm, ficando as mesmas a constar do respectivo recibo de vencimento na designação «diuturnidades».

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

c) 100 % a partir das 0h00.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150 %.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100 %.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.

6- Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 5.

9- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 24.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de va-

lor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

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

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

Cláusula 25.^a

(Refeições em deslocação)

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

(Feriados)

- 1- São feriados obrigatórios os considerados na lei geral.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia de significado local no período da Páscoa.
- 3- São ainda feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 27.^a

(Direito a férias)

- 1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.^a deste CCT.
- 3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 28.^a

(Aquisição do direito a férias)

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
- 2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3- Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.^a

(Duração do período de férias)

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 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 anterior, no seguintes termos:
 - 2.1- 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;
 - 2.2- 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;
 - 2.3- 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.^a

(Retribuição durante as férias)

- 1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm 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- O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 31.^a

(Marcação do período de férias)

- 1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 3- Na marcação das férias os períodos mais pretendidos, devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 4- Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.
- 5- O período de férias pode ser interpolado, por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.
- 6- O mapa de férias, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de outubro.

Cláusula 32.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

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

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

3- 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, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 31.^a

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

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

Cláusula 33.^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 vencido, 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 tem direito, após 6 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.

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

4- Cessando 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 do início da suspensão.

Cláusula 34.^a

(Doença no período de férias)

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação

dos dias de férias não gozados;

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 35.^a

(Definição de falta)

1- Falta é ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.^a

(Tipos de falta)

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas:

2- Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras; ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comunhão com o trabalhador, conforme legislação específica;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;

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;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 37.^a

(Comunicação e prova de faltas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obriga-

toriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

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

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

Cláusula 38.^a

(Efeitos das faltas)

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

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

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

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 36.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h), do número 2, da cláusula 36.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

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

6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 39.^a

(Impedimento prolongado)

1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de

prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

Cláusula 40.^a

(Cessação do impedimento prolongado)

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

(Maternidade e paternidade)

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO IX

Das sanções disciplinares

Cláusula 44.^a

(Sanções)

1- O empregador pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- 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 sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

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

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 45.^a

(Actividade sindical)

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

(Comissão paritária)

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2- A comissão paritária, constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.

4- A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL).

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 47.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015.

ANEXO I

CCT para a indústria de lacticínios categorias profissionais

Director - Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

Chefe de área - Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Contabilista - Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

Supervisor de equipa - Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de produção especializado - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo

custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efectua o registo do controlo do processo, resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões pré-estabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

Técnico de vendas - Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

Técnico de manutenção - Planeia e/ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e o custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direccionada para o desempenho da função.

Auto-vendedor - Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

Técnico administrativo - Coordena e controla as tarefas de uma grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do Plano Oficial de Contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente, à segurança social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

Operador de armazém - Recepção, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

Operador de manutenção - Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

Vulgarizador - Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira,

incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

Analista de laboratório - Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do auto - controlo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações pré - definidas em termos de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepção, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e/ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

Motorista - Conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Fogoeiro - Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

Conductor de máquinas e aparelhos de elevação - Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

Repositor/Promotor - Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Chefe de secção II - Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

Operador de produção - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operário não especializado - Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

Estagiário - Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de 1 ano.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	929,00
B	Chefe de área	893,00
C	Contabilista	821,00
D	Supervisor de equipa	719,00
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	662,00
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	655,00
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	602,50
H	Operário não especializado	580,00
I	Estagiário	493,00

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2018.

ANEXO III

Refeições em deslocação

1- A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as

refeições que estes, por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar - 8,50 €

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h00 e as 14h00 e as 19h00 e as 21h00, respectivamente.

2- O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5h e as 7h, pelo valor de 2,30 €.

3- O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos 1 hora no período entre as 23h00 e as 2h00, no valor de 3,00 €.

4- O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

ANEXO IV

Complemento de reforma

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de laticínios admitidos ao serviço até 30 de novembro de 1979.

ANEXO V

Banco de horas

O presente regime é estabelecido nas seguintes cláusulas:

Primeira

(Âmbito de aplicação)

- 1- Respeitantes à entidade patronal
 - 1.1-Reduções, acréscimos ou «picos» de trabalho previsíveis;
 - 1.2-Suspensão ou paragem (total ou parcial) para manutenção ou reparação quer de equipamentos quer de instalações;
 - 1.3-Casos de força maior;
 - 1.4-Situações de crise empresarial suscetíveis de porem em perigo a viabilidade da entidade patronal e ou a manutenção dos postos de trabalho.

2- Respeitantes ao trabalhador

2.1-Conciliação da vida familiar com a atividade profissional.

3- Respeitantes a ambas as partes

3.1-Situações a acordar entre as partes.

Segunda

(Regras sobre a organização dos tempos de trabalho)

1- O período normal de trabalho, pode ser aumentado até duas horas diárias, quer em antecipação, quer em prolongamento do horário normal de trabalho;

2- O período normal de trabalho semanal, não pode ir além de 50 horas;

3- O acréscimo no período normal de trabalho terá como limite 150 horas, por ano civil.

Terceira

(Exclusões)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador, fixado no respectivo mapa de horário de trabalho não integra o banco de horas.

2- Também não integra o banco de horas o trabalho prestado em dia feriado, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

Quarta

(Constituição)

A iniciativa da constituição do banco de horas pode partir de qualquer das partes que, no entanto deverá obter a concordância da contraparte.

§ único. Em qualquer das situações descritas no ponto 1 da cláusula primeira deste anexo, a entidade patronal pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime do banco de horas, desde que leve ao conhecimento do trabalhador os motivos que a impõem.

Quinta

(Comunicações)

A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, 7 dias.

§ único. Em situação de manifesta necessidade e, nomeadamente, nas situações previstas em 1.3 e 1.4 da cláusula primeira deste anexo, aquela antecedência pode ser inferior.

Sexta

(Compensação do trabalho prestado)

A compensação do trabalho prestado pelo trabalhador, em acréscimo ao seu período normal de trabalho, efetuado por iniciativa da entidade patronal, será por esta levado a efeito do modo seguinte:

1- Por cada hora de trabalho que o trabalhador cumpra, quer em antecipação, quer em prolongamento no período normal diário, a entidade patronal compensará o trabalhador por dispensa do trabalho durante uma hora e trinta minutos;

2- Caso não seja possível á entidade patronal compensar do modo referido em 1 o trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que o trabalho tenha sido realizado a entidade patronal pagar-lhe-á as horas não compensadas com o acréscimo de 50 %.

Sétima

(Contabilização)

A entidade patronal obrigasse a ter devidamente organizado mapa do qual conste o número de horas que o trabalhador prestar em acréscimo ao período normal de trabalho e as respetivas compensações.

Oitava

(Inalterabilidade da retribuição base mensal)

A retribuição base mensal a liquidar ao trabalhador não sofrerá alteração, quer para mais - nos meses em que, ao abrigo do banco de horas prestar trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho - quer para menos - nos meses em que, quando nos mesmos termos, se operar a compensação por redução e equivalente ao tempo de trabalho.

Nona

(Pagamento em caso de cessação de contrato de trabalho)

Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, em acréscimo ao período normal de trabalho, a entidade patronal pagá-las-ás conforme o número 2 da cláusula sexta.

Porto, 30 de janeiro de 2018.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatário.

Maria Antónia Cadillon, mandatário.

Maria Emília Gil Ramos Roseiro, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Alexandrina Maria da Mota Alves Castro, mandatário.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

António Manuel dos Santos Ribeiro, mandatário.

António Manuel dos Santos Figueiredo, mandatário.

Manuel Alberto da Silva Faria, mandatário.

Ana Maria Gomes de Pinho Bastos, mandatário.

Cândida Portela, mandatário.

Depositado em 15 de março de 2018, a fl. 47 do livro n.º 12, com o n.º 33/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Industrial do Minho - AIM e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Alteração salarial e outras e texto consolidado

O CCT celebrado entre a Associação Industrial do Minho - AIM e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2016, é alterado pelo presente texto:

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

1- O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho - AIM que, nos distritos de Braga e Viana do Castelo, se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro lado, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2- O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e Viana do Castelo.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código de Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 452 trabalhadores e 31 empregadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

(...)

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de cada ano.

(...)

Cláusula 21.ª

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,00 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais e tabelas de retribuições mínimas

(Em euros)

Grupo	Enquadramento	Tabela salarial Em vigor a partir de 1 de fevereiro de 2018
1	Encarregado Modelador de 1.ª Desenhador	795,00 €
2	Modelador de 2.ª Motorista de pesados Oleiro rodista de 1.ª	720,00 €
3	Decorador pistola de 1.ª Motorista de ligeiros Oleiro rodista de 2.ª Oleiro asador-colador Comercial	660,00 €
4	Decorador pistola 2.ª Formista 1.ª Forneiro Enfornador/Desenfornador Preparador de pasta Vidrador	610,00 €
5	Cromadeiro - Roleiro de 1.ª Formista de 2.ª Oleiro formista de lambugem de 1.ª Oleiro jaulista de 1.ª Operador máq.de prensar ou prensador Pintor manual de 1.ª Torneiro	600,00 €
6	Acabador de 1.ª Cromador - Roleiro 2.ª Decorador manual de 1.ª Pintor manual de 2.ª	594,00 €
7	Ajudante de forneiro Acabador de 2.ª Decorador manual de 2.ª Emabalador Guarda ou porteiro Oleiro formista de lambugem de 2.ª Oleiro jaulista de 2.ª	589,00 €
8	Auxiliar de serviços Embrulhador Lavador Lixador Rebarbador Servente	585,00 €
---	Praticante (aprendiz c/ + 18 anos) Aprendiz 1.º e 2.º ano	475,00 € 465,00 €

17 de janeiro de 2018.

Pela Associação Industrial do Minho - AIM:

António Marques, presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo:

António Sousa Lopes, dirigente e mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Identificação das partes

1- O presente contrato coletivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho - AIM que, nos distritos de Braga e Viana do Castelo, se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro lado, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2- O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e Viana do Castelo.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código de Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 452 trabalhadores e 31 empregadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 12 meses, considerando-se prorrogada automaticamente por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciada por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de cada ano.

3- A denúncia ou pedido de revisão podem ser feitos por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e devem ser acompanhados de proposta global ou de alteração, respetivamente, devidamente fundamentada.

4- A entidade destinatária da denúncia ou do pedido de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6- As negociações terão a duração máxima de 60 dias, finidos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

Cláusula 3.^a

Denúncia

A denúncia da presente convenção será feita nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

a) *Atividade* - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;

b) *Categoria* - Conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;

c) *Carreira* - É a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;

d) *Promoção* - É a passagem de um profissional a um escalão ou categoria superior;

e) *Escalão* - É o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;

f) *Aprendizagem* - É o período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;

g) *Prática* - É o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho das funções/tarefas inerentes a uma categoria, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em categorias que não admitam aprendizagem.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

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 a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes

que lhes forem atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade 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;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;

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

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

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 6.^a

Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

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

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

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

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

h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Cumprir as disposições aplicáveis em matéria de saúde, higiene e segurança previstas na lei;

l) Proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 20 do mês

seguinte;

m) Prestar ao sindicato sempre que o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa.

Cláusula 7.^a

Formação profissional

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

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

3- Compete ao Estado, em particular garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos aquisição e a permanente atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

4- São objetivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e atualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objetivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

5- 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 respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa, seja através de 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;

f) A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa;

g) Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada;

h) O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006;

i) As horas de formação certificada a que se referem os números 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;

j) A formação prevista no número 1 deve ser complementada por outras ações previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

k) A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão de obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador, nela desempenhe a sua atividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses;

l) O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato, ou quando haja acordo;

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 9.^a

Contrato a termo certo

O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia nem 40 horas por semana.

2- A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda 50 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses, não podendo exceder 48 horas em média num período de dois meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento o período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal até ao limite de duas horas diárias, ou com a redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, dentro do período de referência referido no número anterior.

5- As alterações dos horários de trabalho devem ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, sendo este prazo de três dias em caso de empresa que empregue até 10 trabalhadores.

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

7- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 11.^a

Definição do horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.

2- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

2- Não é considerado trabalho suplementar o período de 15 minutos de tolerância para as transações, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

3- Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até o limite de duas horas diárias.

4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem à entidade empregadora a sua dispensa, excetuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos menores de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

5- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

6- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 13.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- a) Limite anual de 175 (cento e setenta e cinco) horas;
- b) Limite de 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado;
- d) Os limites referidos nas alíneas anteriores só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

Cláusula 14.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 25 % da retribuição na 1.^a hora ou fração desta;
- b) 37,5 % da retribuição nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo de 50 %, por cada hora ou fração de trabalho efetuado.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja

prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 15.^a

Registo de trabalho suplementar

1- O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2- O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

3- Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

4- No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

5- O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos números 5 e 6 da cláusula 12.^a e indicação do dia em que gozaram o respetivo descanso compensatório, para fiscalização da Autoridade para as Condições de Trabalho.

6- Nos meses de janeiro e julho de cada ano o empregador deve enviar à Autoridade para as Condições de Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo do número 5 e 6 da cláusula 12.^a, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

7- A violação do disposto nos números 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua atividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 50 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com exceção das respeitantes aos regimes de turnos.

Cláusula 17.^a

Regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um

determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados 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.

Cláusula 18.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa em que a organização do tempo de trabalho obedeça aos números seguintes.

2- O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do empregador ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de 3 dias, salvo se outra inferior for acordada, ou em caso de força maior devidamente justificado.

3- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

4- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo o empregador avisar o trabalhador com 3 dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de 3 dias, salvo se outra inferior for acordada ou, em caso de força maior devidamente justificado.

6- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas, as horas não compensadas serão retribuídas ao trabalhador com acréscimo de 25 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 19.^a

Forma de pagamento

1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2- A fórmula para cálculo da retribuição/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição Mensal} \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

RM - Retribuição Mensal

n - Período normal de trabalho semanal

Cláusula 20.^a

Desconto das horas de falta

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

Cláusula 21.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,00 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores com pelo menos 1 (um) ano de antiguidade, em 31 de dezembro, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a 1 (um) mês de retribuição.

2- Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de dezembro.

3- Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fração proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4- Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5- Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional ou baixa por doença devidamente justificada, o trabalhador terá direito a receber o subsídio de Natal por inteiro, desde que o período de ausência não seja superior a 60 dias consecutivos e interpolados; No caso de ausência superior a 60 dias consecutivos ou interpolados, terá direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência) uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela Segurança Social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

6- O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 23.^a

Data e documento de pagamento

1- O empregador deve entregar ao trabalhador no ato de pagamento da retribuição, documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efetuados e o montante líquido a receber.

2- O pagamento efetuar-se-á até ao último dia útil do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho, no lugar onde o trabalhador presta a sua atividade, salvo se outro for acordado.

3- Porém o empregador pode efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Descanso semanal

1- Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

2- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 25.^a

Feriados

1- São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa, pode ser observado em

outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 26.^a

Duração das férias

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

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

3- Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.

5- Tratando-se de 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.

6- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se o empregador e o trabalhador acordarem em que o respetivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição mensal.

3- Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 28.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 (dois) ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 29.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo caberá ao empregador, marcar o período de férias entre 1 de junho e 30 de setembro.

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

4- Os dias de férias eventualmente remanescentes são marcados por acordo, cabendo ao empregador a sua marcação na falta deste.

Cláusula 30.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer outra atividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar.

2- A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infração disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

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

Cláusula 31.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito, após três meses completos de execução do contrato, a dois 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 de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 32.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo global das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exce-

der o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 33.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 34.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1- O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com um atraso injustificado superior a 30 (trinta) ou 60 (sessenta) minutos, pode o empregador recusar respetivamente a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho.

Cláusula 35.^a

Faltas injustificadas

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

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas e não determinam perda de retribuição:

a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;

b) As dadas durante 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim no 1.º grau da linha reta (pais e filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos consanguíneos ou por adoção plena e cunhados) e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei (durante o dia em que os mesmo ocorrem);

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nome-

adamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As dadas pelo tempo necessário para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) As dadas para doar sangue, durante um dia, sem prejuízo do disposto na lei vigente;

m) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos.

2- Implicam nomeadamente perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do número anterior quando superiores a 30 por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As previstas na alínea m) do número anterior.

3- No caso previsto na alínea i) do número anterior apenas são retribuídas um terço das faltas justificadas dadas, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 37.^a

Suspensão do contrato de trabalho

1- Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 15 dias sobre a data do vencimento, pode o trabalhador suspender o contrato de trabalho, após comunicação ao empregador e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com a antecedência mínima de 8 dias em relação à data do início da suspensão.

2- A faculdade de suspender o contrato de trabalho pode ser exercida antes de esgotado o período de 15 dias referido no número anterior, quando o empregador declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3- A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 15 dias deve ser declarada pelo empregador, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, suprida mediante declaração da Autoridade para as Condições de Trabalho após solicitação do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Efeitos e cessação da suspensão

1- Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e

garantias das partes na medida em não pressupõem a efetiva prestação do trabalho, mantendo o trabalhador o direito à retribuição vencida até ao início da suspensão e respetivos juros de mora.

2- Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador pode dedicar-se a outra atividade, desde que não viole as suas obrigações para com o empregador originário e a segurança social, com sujeição ao previsto no regime de proteção no desemprego.

3- Os juros de mora por dívida de retribuição são os juros legais, salvo se por acordo das partes ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho foi devido um juro moratório superior ao legal.

4- A suspensão do contrato de trabalho cessa:

a) Mediante comunicação do trabalhador ao empregador e à Autoridade para as Condições de Trabalho, nos termos previstos no número 1 da cláusula 37.^a, de que põe termo à suspensão a partir de determinada data, que deve ser expressamente mencionada na comunicação;

b) Com o pagamento integral das retribuições em dívida e respetivos juros de mora;

c) Com a celebração de acordo tendente à regularização das retribuições em dívida e respetivos juros de mora.

Cláusula 39.^a

Direito a prestações de desemprego

1- A suspensão do contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito a prestações de desemprego, durante o período da suspensão.

2- As prestações de desemprego podem também ser atribuídas em relação ao período a que respeita a retribuição em mora, desde que tal seja requerido e o empregador declare, a pedido do trabalhador, no prazo de 5 dias, ou em caso de recusa, mediante declaração da Autoridade para as Condições de Trabalho, o incumprimento da prestação no período em causa, não podendo, porém, o seu quantitativo ser superior a um subsídio por cada três retribuições mensais não recebidas.

3- Confere igualmente direito a prestações de desemprego o não pagamento pontual:

a) Da retribuição determinada pela suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador ou encerramento da empresa por período igual ou superior a 15 dias;

b) Da compensação retributiva em situações de crise empresarial.

4- A atribuição das prestações de desemprego a que se referem os números anteriores está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de proteção no desemprego.

Cláusula 40.^a

Resolução

1- Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 60 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador, independentemente de ter comunicado a suspensão do contrato de trabalho, pode resolver o contrato nos termos previstos no artigo 395.º do Código de Trabalho.

2- O direito de resolução do contrato pode ser exercido antes de esgotado o período referido no número anterior, quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3- O trabalhador que opte pela resolução do contrato de trabalho tem direito a:

a) Indemnização nos termos previstos no artigo 396.º do Código de Trabalho;

b) Prestações de desemprego;

c) Prioridade na frequência de curso de reconversão profissional, subsidiado pelo serviço público, competente na área da formação profissional.

4- A atribuição das prestações de desemprego a que se refere a alínea b) está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de proteção no desemprego.

Cláusula 41.^a

Segurança Social

O beneficiário com retribuições em dívida, bem como o seu agregado familiar, mantém os direitos e deveres no âmbito do sistema da Segurança Social.

Cláusula 42.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade ao empregador.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 43.^a

Regresso do trabalhador

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

Cláusula 44.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

1- A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores

não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2- Iguualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

Cláusula 45.^a

Apresentação do mapa do quadro de pessoal

1- O empregador deve apresentar, em novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido com elementos relativos aos respetivos trabalhadores, incluindo os estrangeiros, apátridas, referentes ao mês de outubro anterior.

2- O mapa do quadro de pessoal pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio eletrónico, ou em suporte de papel com um dos modelos referidos no número 5, salvo o disposto no número seguinte.

3- No caso de pequena, média ou grande empresa, o empregador deve entregar o mapa do quadro de pessoal por meio informático.

4- O empregador deve obter elementos necessários ao preenchimento do mapa do quadro de pessoal, que são fornecidos pelo departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral em endereço eletrónico adequadamente publicitado.

5- Os modelos de preenchimento manual e informático do mapa do quadro de pessoal são impressos e distribuídos pela Imprensa Nacional Casa da Moeda, SA, nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

7- Sem prejuízo do disposto no número 2, o mapa do quadro de pessoal deve ser apresentado por meio informático, ou em suporte papel, às seguintes entidades:

a) À Autoridade para as Condições de Trabalho;

b) Ao departamento de estudos, estatísticas e planeamento do ministério responsável pela área laboral;

c) Às estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que o solicitem ao empregador, até 15 de outubro de cada ano.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Resolução;

d) Denúncia.

Cláusula 47.^a

Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha um especial qualificação bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo inferiores a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 48.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1- O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo;

b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2- No caso previsto na alínea a) do número 1 aplicam-se as disposições legais relativas à caducidade do contrato a termo certo e a termo incerto.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 49.^a

Caducidade do contrato a termo certo

1- O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, quinze ou oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2- A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 50.^a

Caducidade do contrato a termo incerto

1- O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao empregador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2- Tratando-se de situações previstas nas alíneas e) e h) do número 2 do artigo 140.º do Código de Trabalho, que deem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3- A falta de comunicação a que se refere o número 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do número 2 do artigo anterior.

Cláusula 51.^a

Reforma por velhice

1- A permanência do trabalhador ao serviço decorridos trinta dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2- O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contrato a termo resolutivo previsto na lei, 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 do empregador ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3- Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

Cláusula 52.^a

Acordo de revogação

1- O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

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

3- O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.

4- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5- 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 53.^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 respetiva celebração, mediante comunicação escrita.

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

3- A cessação prevista no número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o empregador 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- Excetua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 54.^a

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

A resolução do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, pode ocorrer, nos termos da lei, por:

- a) despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa de despedimento);
- b) despedimento coletivo;
- c) despedimento por extinção do posto de trabalho;
- d) despedimento por inadaptação.

Cláusula 55.^a

Ilícitude do despedimento

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) se não tiver sido precedido do respetivo procedimento;
- b) se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Cláusula 56.^a

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2- A declaração de resolução deve ser feita, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Apenas são atendíveis, para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus legais representantes.

5- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

6- A resolução do contrato com fundamento nos factos referidos no número 4 da presente cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 57.^a

Denúncia

1- O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato de trabalho 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 duração igual ou superior a 6 meses ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio anteriormente referido fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados, decorrentes da inobservância do prazo de aviso prévio.

Cláusula 58.^a

Abandono de trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a

probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

Cláusula 59.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- Durante o período de 1 ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

Cláusula 60.^a

Certificado de trabalho

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação da Segurança Social.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 61.^a

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto no presente contrato e compete diretamente ao empregador ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 62.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares ao trabalhador:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

5- O produto da sanção pecuniária reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável por este.

6- A retribuição perdida pelo trabalhador, em consequência da suspensão do trabalho com perda de retribuição, não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas não está dispensada do pagamento das contribuições devidas à segurança social tanto pelo trabalhador como pelo empregador.

Cláusula 63.^a

Procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa, sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2- Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercício em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

Cláusula 64.^a

Limites da sanção e prescrição da infração disciplinar

1- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 65.^a

Exercício da ação disciplinar

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Para o efeito, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, a descrição dos factos que lhe são imputados e, nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de integrar o conceito de justa causa, comunica-lhe, ainda, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 66.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 67.^a

Processo disciplinar para despedimento

1- Nos casos em que se verificou algum comportamento que integre o conceito legal de justa para despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações e à comissão de trabalhadores da empresa, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

3- O trabalhador dispõe de dez 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.

4- A entidade empregadora, diretamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito fundamentadamente.

5- A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem, mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

6- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no número 2, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

8- A decisão 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 aos pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem 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 número 2, à associação sindical.

11- O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento, no prazo de cinco dias úteis contados da receção da comunicação referida no número anterior.

12- A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código do Processo de Trabalho.

13- No caso de se tratar de micro empresas o procedimento disciplinar deve obedecer ao disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Condições particulares do trabalho

Cláusula 68.^a

Funções dos trabalhadores menores

Os trabalhadores menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela entidade empregadora, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

Cláusula 69.^a

Parentalidade

1- Sem prejuízo do disposto na lei, são assegurados os direitos parentais nos seguintes termos legais:

a) Licença até 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

b) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, enquanto trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, tarefas desaconselháveis para a sua saúde e segurança;

c) A mãe que comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;

d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;

e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;

f) A dispensa ao trabalho referida nas alíneas c), d) e e) efetiva-se sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;

g) Ser dispensada do trabalho noturno nos termos da lei e deste contrato;

h) Não ser despedida, salvo com justa causa e nos termos da lei, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

Cláusula 70.^a

Direitos dos pais

Sem prejuízo do disposto na lei, o pai trabalhador tem

direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 71.^a

Trabalho de menores

1- É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 72.^a

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

1- O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando ações de formação aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2- O estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a ação das empresas na realização dos objetivos definidos no número anterior.

3- Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, especiais medidas de proteção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da atividade, tendo sempre em conta os interesses desses trabalhadores e dos empregadores.

Cláusula 73.^a

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

1- O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2- O Estado deve estimular e apoiar a ação do empregador na contratação de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

3- O Estado deve estimular e apoiar a ação do empregador na readaptação profissional de trabalhador com deficiência ou doença crónica superveniente.

4- O empregador deve promover a adaptação de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador.

5- O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a ação do empregador na realização dos objetivos referidos no número anterior.

6- Os encargos referidos no número 4 não são considerados desproporcionados quando forem, nos termos previstos em legislação especial, compensados por apoios do estado em matéria de pessoa com deficiência ou doença crónica.

7- O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem

direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

8- O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho suplementar.

9- O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado de prestar trabalho entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora é obrigada a organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Serviços de medicina do trabalho

As empresas são obrigadas a promoverem serviços de medicina do trabalho e de prevenção de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

Cláusula 76.^a

Princípio geral

Os empregadores instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço nas condições de saúde, higiene e segurança previstas na lei.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária autónoma, composta por três representantes de cada uma das entidades signatárias, com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2- As comissões elaborarão o seu regulamento.

3- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respetivos efetivos, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 78.^a

Aprendizagem

- 1- As categorias de pintor, modelador e oleiro rodista poderão ter uma aprendizagem de 2 anos.
- 2- As restantes categorias não poderão ter uma aprendizagem superior a um ano.
- 3- Não haverá aprendizagem para a categoria de auxiliar de serviços.
- 4- Não haverá período de aprendizagem quando o trabalhador já tenha exercido as funções para a categoria que vai exercer, numa outra entidade empregadora.
- 5- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada categoria, para a qual se prevê aprendizagem.
- 6- O número de auxiliares de serviços não poderá exceder 10 % do número total de trabalhadores da empresa, com arredondamento para o número superior no caso de o número obtido para aplicação daquela percentagem não corresponder à unidade.

Braga, 17 de janeiro de 2018.

Pela Associação Industrial do Minho - AIM:

António Marques, presidente, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo:

António Sousa Lopes, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Quadro geral de densidade

Classes	1	2	3	4	5	6
1. ^a	-	-	1	1	2	2
2. ^a	1	2	2	3	3	4

ANEXO II

Definição de categorias

Acabador - O trabalhador que acaba e retoca peças de cerâmica em cru, podendo fabricar asas e bicos e procedendo à sua colocação e acabamento.

Ajudante de forneiro - O trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão, nomeadamente alimentando o forno sob orientação daquele.

Auxiliar de serviços - O trabalhador que executa todos os serviços necessários dentro da empresa não especificados nas categorias constantes deste anexo.

Comercial - O/a trabalhador(a) que planeia, dirige e coordena as actividades relacionadas com a comercialização e a venda dos produtos e/ou serviços. Enquadramento no grupo 3.

Cromador/roleiro - É o trabalhador que, cortando ou não, aplica na loiça ou vidro, cromos, decalques e papéis estampados, podendo ainda passar sobre os mesmos, rolos, baeta ou escova.

Decorador manual - O trabalhador que executa serviços de pintura de objetos de cerâmica, a pincel na generalidade.

Decorador à pistola - O trabalhador que executa serviços de pintura de cerâmica à pistola.

Desenhador - O/a trabalhador(a) que, no âmbito de uma especialidade e segundo directivas bem definidas, executa desenhos e ou moldes, reduções, ampliações ou alterações a partir de elementos detalhados, fornecidos e por ele recolhidos segundo orientações precisas; poderá ainda efetuar medições e levantamentos de elementos existentes; efectua ainda outros trabalhos similares. Enquadramento no grupo 1.

Embalador - O trabalhador que embrulha ou embala os objetos acabados em caixas ou caixotes e executa todos os serviços inerentes à expedição.

Embrulhador - O trabalhador que executa as tarefas concludentes à preparação das peças de cerâmica para serem embaladas.

Encarregado - O trabalhador da empresa responsável pela orientação técnica e disciplinar necessária à boa execução dos trabalhadores da mesma.

Enfornador e desenfornador - O trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

Formista - O trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas de gesso.

Forneiro - O trabalhador que, entre outras funções, é encarregado de efetuar as operações inerentes à cozedura. Quando a cozedura for feita por sistema elétrico, será qualificado como forneiro, e pago como tal, o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos ou mufias e a responsabilidade de cozedura.

Lavador - Lava e seca, manual ou mecanicamente, peças de cerâmica.

Lixador - O trabalhador que lixa e prepara as peças, depois de cozidas, para a pintura.

Modelador - O trabalhador que faz o primeiro modelo, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Motorista (pesados ou ligeiros) - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros e pesados, competindo-lhe ainda zelar sem execução, pela boa conservação e limpeza veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros em distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Oleiro formista ou de lambugem - O trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma por lambugem ou lastra.

Oleiro asador - colador - É o trabalhador que prepara barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação

e acabamento.

Oleiro rodista - O trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

Operador de máquina de prensar ou prensador - É o trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática.

Pintor manual - O trabalhador que executa serviços de pintura de objetos de cerâmica, a pincel, em pormenor.

Preparador de pasta - É o trabalhador que exclusiva e predominantemente prepara, manual ou mecanicamente, a pasta de barro.

Porteiro ou guarda - O profissional que vigia instalações fabris ou outras instalações e locais para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspeção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de conduta de água, gás ou riscos de incêndio; controla as entradas e saídas de pessoal e fiscaliza a respetiva marcação do ponto. Examina à entrada ou à saída de pessoal e fiscaliza a respetiva marcação do ponto. Examina à entrada ou à saída volumes e materiais, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos.

Rebarbador - O trabalhador que rebarba e retoca peças em cru.

Torneiro - O trabalhador que torneia peças cerâmicas à máquina ou à mão ou exerce outros serviços compatíveis com a sua categoria.

Vidrador - O trabalhador que tem à sua responsabilidade a vidragem de todas as peças cerâmicas.

Servente - O trabalhador que, para além de serviço de limpeza, executa todos os serviços não especificados.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais e tabelas de retribuições mínimas

(Em euros)

Grupo	Enquadramento	Tabela salarial Em vigor a partir de 1 de fevereiro de 2018
1	Encarregado Modelador de 1. ^a Desenhador	795,00 €
2	Modelador de 2. ^a Motorista de pesados Oleiro rodista de 1. ^a	720,00 €
3	Decorador à pistola de 1. ^a Motorista de ligeiros Oleiro rodista de 2. ^a Oleiro asador-colador Comercial	660,00 €

4	Decorador à pistola de 2. ^a Formista de 1. ^a Forneiro Enfornador/Desenfornador Preparador de pasta Vidrador	610,00 €
5	Cromadeiro-Roleiro de 1. ^a Formista de 2. ^a Oleiro formista de lambugem de 1. ^a Oleiro jaulista de 1. ^a Operador de máquina de prensar ou prensador Pintor manual de 1. ^a Torneiro	600,00 €
6	Acabador de 1. ^a Cromador-Roleiro de 2. ^a Decorador manual de 1. ^a Pintor manual de 2. ^a	594,00 €
7	Ajudante de forneiro Acabador de 2. ^a Decorador manual de 2. ^a Embalador Guarda ou porteiro Oleiro formista de lambugem de 2. ^a Oleiro jaulista de 2. ^a	589,00 €
8	Auxiliar de serviços Embrulhador Lavador Lixador Rebarbador Servente	585,00 €
---	Praticante (aprendiz c/+ 18 anos)	475,00 €
---	Aprendiz 1.º e 2.º ano	465,00 €

Depositado em 16 de março de 2018, a fl. 48 do livro n.º 12, com o n.º 39/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outra ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.^a série, de 22 de junho de 1978 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*
 2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.
 3 a 5- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 18.^a

Retribuição

- 1 a 5- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*
 6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 34,70 €.
 7- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

- 1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 35,50 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.
 2- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,82 €.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

- 1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 57,63 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.
 2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:
a) Refeição 15,04 €;
b) Alojamento e pequeno-almoço 36,21 €.
 3 a 6- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 42.^a-E

Licença parental exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.
 2 a 4- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 185,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 029,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	918
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	856
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	802
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	753
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	699
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e rececionista	654
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	636
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	587
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	580
12	Praticante e paquete	580

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospectador de vendas e promotor de vendas que auferem comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.^a), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.^a, respetivamente.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 1 de março de 2018.

Pela GROQUIFAR - Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luís Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de março de 2018, a fl. 48 do livro n.º 12, com o n.º 37/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados no sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- (*Mantém-se com a redação do CCT em vigor.*)

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

3 a 5- (*Mantém-se com a redação do CCT em vigor.*)

Cláusula 18.^a

Retribuição

1 a 5- (*Mantém-se com a redação do CCT em vigor.*)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 34,70 €.

7- (*Mantém-se com a redação do CCT em vigor.*)

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 35,50 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- (*Mantém-se com a redação do CCT em vigor.*)

Cláusula 20.^a-A**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,82 €.

Cláusula 22.^a**Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 57,63 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição 15,04 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 36,21 €.

3 a 6- (*Mantém-se com a redação do CCT em vigor.*)

Cláusula 42.^a-E**Licença parental exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

2 a 4- (*Mantém-se com a redação do CCT em vigor.*)

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 185,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 029,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	918
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	856
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escritório especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	802

6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	753
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	699
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e recepcionista	654
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	636
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	587
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	580
12	Praticante e pacote	580

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.^a), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.^a, respetivamente.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.^o, conjugado com o artigo 496.^o do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 1 de março de 2018.

Pela GROQUIFAR - Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de março de 2018, a fl. 48 do livro n.º 12, com o n.º 36/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global

CAPÍTULO I

(Área, âmbito e vigência)

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT (contrato coletivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e todas as escolas que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2- O CCT substitui o contrato coletivo de trabalho celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 1997 revisto e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2017.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de noventa e dois empregadores e cerca de quinhentos e vinte trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

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

2- O período de vigência será de 36 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

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

4- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 (trinta) dias imediatos, contados a partir da receção daquela.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 (quinze) dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.

6- O presente CCT vigorará a partir de 1 de janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

(Admissão e carreira profissional)

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão)

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

Instrutores de condução automóvel - as habilitações exigidas por lei.

Trabalhadores de escritório:

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

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

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

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

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

Porteiro - 18 anos;

Guarda - 18 anos.

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

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

a) 45 (quarenta e cinco) dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 10 ou menos trabalhadores, 75 (setenta e cinco) dias;

b) O período definido na alínea anterior não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 0, 1, 2 e 3 do anexo II), aos quais se aplica um período experimental de 120 (cento e vinte) dias.

3- A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da

data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

4- Salvo acordo expresso, por escrito, em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 5.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo, ou passados 15 (quinze) dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

4- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode rescindir o contrato mediante aviso prévio de 7 (sete) dias.

Cláusula 6.^a

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

4- Para o preenchimento de lugares de chefia têm direito de preferência os trabalhadores da empresa que desempenham funções no sector onde a vaga ocorrer.

Cláusula 8.^a

(Regulamentação do quadro de densidades)

1- As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial, escriturário e equivalente são:

Número de oficiais ou equivalentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a classe	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a classe	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escriturários com um mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escriturários, estagiários ou telefonistas.

3- O número de estagiários para escriturário não poderá exceder 50 % do número de escriturários, salvo no caso de haver um único escriturário, em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 9.^a

(Formação e acesso profissional)

1- A formação profissional deve ser entendida como um processo global e permanente, pelo qual os trabalhadores adquirem e desenvolvem competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desenvolvimento profissional.

2- As entidades patronais promoverão as actividades de formação profissional de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço, podendo para tal recorrer a entidades formadoras externas devidamente credenciadas.

3- A formação profissional organiza-se em cursos ou acções correspondentes a perfis de formação e estruturados em programas de formação, devendo ser ministrada em locais adequados e por formadores preparados para exercer a função.

4- A formação profissional pode revestir modalidades diferenciadas, tais como a iniciação, qualificação, aperfeiçoamento, reconversão e especialização.

5- Os trabalhadores que frequentem acções de formação são equiparados a trabalhadores estudantes, nomeadamente no tocante às disposições consagradas na Lei n.º 26/81, de 21 de agosto, salvo se outro regime mais favorável lhes for aplicável.

6- As entidades patronais devem assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelas empresas.

7- A formação profissional é objecto de certificação nos termos da lei em vigor.

8- Os encargos com as actividades de formação profissional são da responsabilidade das entidades patronais, sem pre-

juízo dos apoios financeiros e incentivos que possam obter para a prossecução dessas actividades.

Cláusula 10.^a

(Regime de promoções e acesso obrigatório)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem a de um trabalhador a categoria ou escalão e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a

2- Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

a) Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;

b) Os estagiários passarão a escriturários de 2.^a classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio ou 21 anos de idade;

c) Os escriturários de 2.^a classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

Cláusula 11.^a

(Certificados)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

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

Cláusula 12.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1- A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de abril a 31 de maio de cada ano.

2- Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia das relações referidas no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCT;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horário aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados nos termos do presente CCT;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT;

n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob a pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado (ver anexo III);

o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo III no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar o comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;
- h) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- j) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;
- d) Exigir ao trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, excepto nos casos previstos neste CCT e na lei;

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

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no presente CCT;

h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;

i) Coartar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste CCT e da lei;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho, sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de comissão de serviço, tempo parcial ou sub-contratados, salvo acordo da comissão paritária prevista neste CCT;

o) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem o acordo do sindicato ou da comissão paritária.

2- A violação das garantias previstas no número 1 desta cláusula será sancionada, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

(Direito à greve e proibição do lock-out)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

3- A empresa pode ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 18.ª

(Transferência de local de trabalho)

A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este dê o seu acordo por escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

(Período normal de trabalho)

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho para todos os instrutores é de trinta e nove horas semanais e de trinta e sete horas e meia para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

4- Nas escolas do ensino de condução automóvel só podem ser praticados horários fixos, em conformidade com os mapas do número 13 desta cláusula.

5- Exceptuam-se os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou de confiança, os quais poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e desde que aqueles trabalhadores dêem o seu acordo expresso a tal isenção; o requerimento, a enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão paritária prevista neste CCT.

6- O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

7- O período normal de trabalho é distribuído por 6 (seis) dias:

a) para os instrutores de condução automóvel, de 2.ª a 6.ª feira das 7h00 às 21h30 e ao sábado das 7h00 às 12h00, de harmonia com os referidos mapas;

b) para os restantes trabalhadores, de 2.ª a sábado das 8h30 às 21h00, de harmonia também com os referidos mapas.

8- Fora dos períodos estabelecidos na alínea a) do número anterior não podem ser dadas lições de condução automóvel.

9- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores terão direito a, pelos menos, uma hora livre entre as 10 e as 14 horas ou entre as 18 e as 21 horas para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como da comissão paritária prevista neste CCT ou dos próprios interessados.

10- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário haverá um máximo de sete horas de trabalho por dia.

11- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a doze horas.

12- As horas de início e termo do trabalho diário só podem ser alteradas mediante acordo escrito do trabalhadores ou por deliberação da comissão paritária prevista neste CCT.

13- A actual distribuição do período normal de trabalho é feita da seguinte forma:

a) Intrutores de condução automóvel

Horas	1.ª semana						2.ª semana					
	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.
7h00												
(...)						A						B
12h00	A	A	A	A	A		B	B	B	B	B	
(...)												
14h50												
14h50												
(...)	B	B	B	B	B		A	A	A	A	A	
21h30												

A - um instrutor.

B - outro instrutor.

b) Instrutores de ensino teórico e técnico

Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.
8h30						
(...)	C	C	C	C	C	D
16h00						
16h00						
(...)	D	D	D	D	D	D
21h00						

C - um instrutor.

D - outro instrutor.

c) Trabalhadores administrativos

Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.
8h30						
(...)	E,F	E,F	E,F	E,F	E,F	F,G
16h00						
16h00						
(...)	G	G	G	G	G	G
21h00						

E - um trabalhador administrativo.

F - outro trabalhador administrativo (que faz menos uma hora de 2.ª a 6.ª feira).

G - um outro ainda trabalhador administrativo.

Cláusula 20.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo o serviço prestado fora do período normal de trabalho.

2- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, 200 (duzentas) horas anuais.

Cláusula 21.^a

(Trabalho nocturno)

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e domingo.

2- O descanso poderá verificar-se em outros dois dias se houver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 23.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

- 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.

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

3- Além dos feriados obrigatórios mencionados no número 1 desta cláusula serão observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 24.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição

normal, um período de férias de 22 (vinte e dois) dias úteis, com início no primeiro dia a seguir ao descanso semanal do trabalhador, a partir de 1 de janeiro, com referência ao ano anterior.

2- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de 6 (seis) meses completos de serviço efectivo, excepto os trabalhadores contratados a termo por igual período que deverão gozar férias no decurso do contrato ou após o seu termo mediante acordo com a empresa.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 (sessenta) dias de trabalho efectivo a um período de férias de 8 (oito) dias úteis.

Cláusula 25.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente quando pretendem gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira e Açores;

b) Os trabalhadores que pretendem gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

4- Os trabalhadores, contratados a termo, deverão gozar férias no decurso deste, ou imediatamente após o seu termo, mediante acordo com a empresa.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 26.^a

(Marcação de férias)

1- O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais devem ser gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência mínima nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado na empresa até ao último dia útil do mês de fevereiro.

3- A empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações aos sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

Cláusula 27.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeada-

mente serviço militar obrigatório, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que vença no ano da admissão, 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 ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido a 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-las durante o primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivos de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

Cláusula 29.^a

(Doença no período de férias)

1- Sempre que o período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como a do seu termo, devidamente comprovados.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 30.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 31.^a

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

2- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado à data do início da licença sem retribuição.

3- Os trabalhadores a quem foi concedida licença sem retribuição, manterão o direito ao lugar.

Cláusula 32.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, 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 manutenção do direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias e da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- O disposto no número 1 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 a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve nos 7 (sete) dias seguintes apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 33.^a

(Faltas)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$\frac{RM}{30} = \text{Remuneração diária}$$

sendo RM a remuneração mensal.

Cláusula 34.^a

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou

afim;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

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

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

2- As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição 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 referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da Segurança Social ou do seguro;

c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 36.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 34.^a

2- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 (cinco) dias consecutivos, ou 10 (dez) interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 37.^a

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos são as constantes da tabela do anexo II.

2- As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3- A empresa entregará, no acto do pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 38.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 39.^a

(Diuturnidades)

1- As remunerações efectivas dos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade no montante de 30 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Os trabalhadores com a categoria de instrutores venceram a 1.^a diuturnidade em 1 de fevereiro de 1987, com 3 (três) anos de serviço, e a 2.^a em 1 de fevereiro de 1989, integrando-se a partir daí no regime previsto no número anterior.

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 41.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 100 % de acréscimo sobre a remuneração normal.

2- Para efeitos do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2- Para efeito do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3- Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Exceptuam-se no número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5- Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

6- Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos da prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

7- Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos números 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante de retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição,

o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que no ano de 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- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5- Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6- Têm direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais.

7- A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o complemento referido no número 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no número 1.

Cláusula 45.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 58 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.^a

(Refeições)

1- Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 7,50 €.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço	18 €
Jantar	18 €
Pequeno-almoço	6,5 €

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 47.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de 7,5 € e 13 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriadados.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 49.^a

(Cessaçã do contrato de trabalho)

1- A cessaçã do contrato de trabalho é regulada pela legislaçã aplicável.

2- A cessaçã do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessaçã;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessaçã e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas

constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de trinta dias;

d) Despedimento.

2- As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

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

4- Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea d) do número 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 55.^a

Cláusula 51.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

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 ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) desta cláusula.

Cláusula 52.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa pela violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as ressalvas seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da estabelecida na lei;

b) Tratando-se de qualquer trabalhador que integre comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores, terão uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido na lei;

c) No caso da suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 55.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a

notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCT e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 56.^a

(Segurança higiene e saúde no local de trabalho)

1- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3- No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4- Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/94 devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção, a coordenação das medidas

a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5- As entidades patronais devem promover a realização de exames da saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6- Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde ficam a cargo das entidades patronais.

Cláusula 56.^a-A

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3- O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a remuneração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

4- O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

Cláusula 57.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 58.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 59.^a

(Quotização sindical)

1- As empresas representadas pela APEC descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remete-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente

seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respectivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

3- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestam serviço, assim o autorizem.

4- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do trabalhador e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

5- A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente a seguir ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCT;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;

c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do número 4 da cláusula 52.^a

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério para a Qualificação

e Emprego, para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela APEC.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 61.^a

(Transmissão de estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 62.^a

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 63.^a

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2- 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 64.^a

(Disposição transitória)

O escriturário principal passa a designar-se assistente administrativo, sem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias auferidas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo - É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão/departamento/serviços e chefe de escritório - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sobre a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento ou serviços de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sobre as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de secção - É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da 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 trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos

contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda efectuar outros serviços análogos.

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de 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 e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

Estagiário - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escriturário.

Guarda - É o trabalhador cuja actividade consiste em

zelar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários de existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os 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.

Instrutor - É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação, limpeza do veículo e carga que transporta.

Verificação dos níveis de óleo e de água. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Porteiro - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de 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 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, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário(a) de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dá colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as res-

pectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado tais como: dactilografia, expedição do correio; etc.

Como habilitações escolares mínimas exigidas deve possuir o Curso Superior de Secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

Técnico examinador - É o trabalhador que avalia em exames técnicos, teóricos e práticos de condução automóvel os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os 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 operações financeiras.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
0	Director de serviços Técnico examinador	1 349
I	Chefe de escritório Director técnico	1 028
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador Tesoureiro	901
III	Chefe de secção Guarda-livros	874
IV	Instrutor	874
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	755
VI	Caixa Escriturário de 1.º Motorista	713
VII	Cobrador Escriturário de 2.º	652
VIII	Telefonista	634
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	616
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	586

XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	586
XII	Estagiário 1.º ano	582
XIII	Paquete de 17 anos	580
XIV	Paquete de 16 anos	580

Notas:

1- Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 1,45 € por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2- Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escola de condução têm direito ao valor da tabela salarial constante no grupo I do anexo II.

Lisboa, 28 de fevereiro de 2018:

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo, mandatário.
Luís Manuel Venâncio Franco de Oliveira, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC:

Dr. Alcino Machado da Cruz, presidente.
Dr. Ricardo Jorge Pina Vieira, secretário.

Declaração

Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS, 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;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 15 de março de 2018, a fl. 48 do livro n.º 12, com o n.º 35/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- Este acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA, cuja principal atividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.ª (Adesão individual ao contrato).

2- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia, revisão e revogação

1- O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

4 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 11.ª

Transferência definitiva de local de trabalho

1 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) (*Mantém a redação em vigor.*)

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 79,90 € mensais, corresponderá à diferença

entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

9- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,70 €;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

4 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 65.^a

Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2018 ao valor consolidado de 1 298,00 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 56,50 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 505,90 € mensais em média anual.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,60 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 10,00 €.

5 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 94.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior,

das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

– Até ao 6.º ano de escolaridade - 69,00/ano €;

– Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 91,30/ano €;

– Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 119,60/ano €;

– Ensino superior ou equiparado - 220,70/ano €.

5 e 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

.....

D) Operador industrial

.....

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) O prémio terá o valor horário de 0,77 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

M) Trabalhadores fogueiros

.....

II- Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) O prémio terá o valor horário de 0,77 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1

Diretor de departamento/serviços

Técnico superior (grau VI)

Grupo 2	Operador de processo qualificado
Chefe de departamento	Operador qualificado fogueiro
Técnico superior (grau V)	Preparador de trabalho (grau II)
Grupo 3	Rececionista de materiais qualificado
Chefe de serviço I	Secretário(a) de direção/administração (grau I)
Técnico superior (grau IV)	Técnico analista de laboratório (grau IV)
Grupo 4	Técnico de conservação elétrica especialista
Chefe de serviço II	Técnico de conservação mecânica especialista
Encarregado geral fabril	Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)
Secretário(a) de direção ou administração (grau V)	Técnico de conservação civil principal
Técnico administrativo/industrial (grau IV)	Técnico de manutenção (grau IV)
Técnico industrial de processo qualificado	Técnico de segurança (grau III)
Técnico superior (grau III)	Grupo 9
Grupo 5	Assistente administrativo (grau III)
Chefe de sector administrativo/industrial	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado
Encarregado fabril	Eletricista principal
Encarregado de turno fabril	Fiel de armazém qualificado
Preparador de trabalho qualificado	Motorista (ligeiros e pesados) qualificado
Secretário(a) de direção ou administração (grau IV)	Operador de computador de 1. ^a
Técnico administrativo/industrial (grau III)	Operador industrial principal
Técnico industrial de processo de 1. ^a	Operador de processo principal(a)
Técnico superior (grau II)	Preparador de trabalho auxiliar
Grupo 6	Rececionista de materiais principal
Chefe de secção administrativo/industrial	Técnico analista de laboratório (grau III)
Preparador de trabalho principal	Técnico de conservação civil especialista
Secretário(a) de direção ou administração (grau III)	Técnico de conservação elétrica de 1. ^a
Técnico administrativo/industrial (grau II)	Técnico de conservação mecânica de 1. ^a
Técnico industrial de processo de 2. ^a	Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1. ^a
Técnico de controlo e potência	Técnico de manutenção (grau III)
Técnico de segurança (grau V)	Técnico de segurança (grau II)
Técnico superior (grau I)	Grupo 10
Grupo 7	Assistente administrativo (grau II)
Assistente administrativo (grau V)	Auxiliar administrativo principal
Chefe de turno fabril	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal
Operador de computador qualificado	Controlador industrial principal
Operador industrial extra	Fiel de armazém principal
Operador de processo extra	Motorista (ligeiros e pesados) principal
Preparador de trabalho (grau I)	Oficial de 1. ^a (b)
Secretário(a) de direção ou administração (grau II)	Operador de computador de 2. ^a
Técnico administrativo/industrial (grau I)	Operador industrial de 1. ^a
Técnico industrial de processo de 3. ^a	Operador de processo de 1. ^a (c)
Técnico de conservação elétrica principal	Rececionista de materiais de 1. ^a
Técnico de conservação mecânica principal	Técnico analista de laboratório (grau II)
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)	Técnico de conservação civil de 1. ^a
Técnico analista de laboratório (grau V)	Técnico de conservação elétrica de 2. ^a
Técnico de manutenção (grau V)	Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2. ^a
Técnico de segurança (grau IV)	Técnico de manutenção (grau II)
Grupo 8	Técnico de segurança (grau I)
Assistente administrativo (grau IV)	Grupo 11
Operador de computador principal	Assistente administrativo (grau I)
Operador industrial qualificado	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1. ^a

Controlador industrial de 1.^a
 Fiel de armazém de 1.^a
 Motorista (ligeiros e pesados)
 Oficial de 2.^a (d)
 Operador de computador estagiário
 Operador industrial de 2.^a
 Operador de processo de 2.^a (e)
 Rececionista de materiais de 2.^a
 Técnico analista de laboratório (grau I)
 Técnico de conservação civil de 2.^a
 Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário

Técnico de manutenção (grau I)

Grupo 12

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano
 Bombeiro
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a

Controlador industrial de 2.^a
 Fiel de armazém de 2.^a
 Operador industrial de 3.^a
 Operador de processo de 3.^a
 Pré-oficial eletricitista do 2.º ano
 Rececionista de materiais de 3.^a
 Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano
 Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano
 Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano
 Tirocinante do 2.º ano (instrumentação)

Grupo 13

Ajudante
 Assistente administrativo estagiário do 1.º ano
 Operador industrial estagiário
 Praticante (laboratório/metalmúrgico)
 Pré-oficial eletricitista do 1.º ano
 Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano
 Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano

Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano
 Tirocinante
 Tirocinante do 1.º ano (instrumentação)

(a) Inclui:

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação)
 Operador de digestor contínuo
 Operador de forno e caustificação
 Operador de tiragem
 Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo

(b) Inclui:

Eletricista
 Fresador mecânico
 Retificador mecânico
 Serralheiro civil
 Serralheiro mecânico
 Soldador
 Torneiro mecânico

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem
 Operador de lavagem e crivagem

(d) Inclui:

Eletricista
 Fresador mecânico
 Retificador mecânico
 Serralheiro civil
 Serralheiro mecânico
 Soldador
 Torneiro mecânico

(e) Inclui:

Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt)
 Operador de evaporadores
 Operador de preparação de madeiras
 Operador de secadores e cortadora de tiragem
 Suboperador de forno e caustificação

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018

Grupos Enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 179,00	2 528,00	2 666,00	2 791,00	2 975,00
2	2 012,00	2 113,00	2 209,00	2 015,00	2 351,00	2 475,00	2 591,00	2 666,00
3	1 737,00	1 817,00	1 900,00	1 710,00	2 012,00	2 113,00	2 209,00	2 351,00
4	1 597,00	1 669,00	1 743,00	1 472,00	1 737,00	1 817,00	1 900,00	2 012,00
5	1 435,00	1 494,00	1 563,00	1 354,00	1 602,00	1 673,00	1 750,00	1 822,00
6	1 266,00	1 318,00	1 375,00	1 200,00	1 435,00	1 494,00	1 563,00	1 602,00
7				1 054,00	1 282,00	1 332,00	1 375,00	1 435,00

8				988,00	1 220,00	1 266,00	1 323,00	1 332,00
9				931,00	1 153,00	1 201,00	1 246,00	1 266,00
10				896,00	1 094,00	1 134,00	1 176,00	1 201,00
11				847,00	1 036,00	1 075,00	1 117,00	1 134,00
12				795,00	983,00	1 015,00	1 059,00	1 075,00
13				743,00	921,00	950,00	991,00	1 015,00

Notas:

1.^a A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental, durante os primeiros 6 meses de permanência nessa tabela;

2.^a Logo que seja completado o período de 6 meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 1,25 %.

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 172 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 2 março de 2018.

Pela CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, na qualidade de representante.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

António Joaquim Navalha Garcia, na qualidade de mandatário.

Gabriela Maria Santos Vaz Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

António Joaquim Navalha Garcia, na qualidade de mandatário.

Gabriela Maria Santos Vaz Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

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

António Joaquim Navalha Garcia, na qualidade de mandatário.

Gabriela Maria Santos Vaz Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

António Joaquim Navalha Garcia, na qualidade de mandatário.

Gabriela Maria Santos Vaz Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

A FECTRANS - 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;

– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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

Depositado em 16 de março de 2018, a fl. 48 do livro n.º 12, com o n.º 35/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2016, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER - Aços Planos, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 13.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente AE uma empresa e 193 trabalhadores.

Cláusula 82.^a

Subsídio de turno

1- O subsídio mensal de turno terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de 3 turnos com folga rotativa - 170,72 €;
- b) Horário de 3 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 113,80 €;
- c) Horário de 2 turnos com folga rotativa - 91,04 €;
- d) Horário de 2 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 79,65 €.

2 a 5- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição, transporte e abono para falhas

1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de 10,22 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos 4 horas.

2- Sem prejuízo do limite máximo estabelecido, (61,66 €), a empresa participará em 75 % do custo do transporte coletivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efetivo (ou parte do dia).

3 e 4- (*Mantêm a redação em vigor.*)

ANEXO II

Grelha salarial

Categorias	Níveis	Valores ingresso	Grelha salarial/Carreiras profissionais		
Técnico superior	5	1 015,93 €	1 183,39 €	1 931,37 €	2 679,37 €
Técnico especialista	4	1 015,92 €	1 055,01 €	1 574,14 €	2 093,25 €
Técnico	3	835,07 €	854,06 €	1 077,34 €	1 300,62 €
Profissional de produção Profissional de manutenção Profissional de apoio	2	712,27 €	720,07 €	887,55 €	1 055,00 €
Trabalhador especializado	1	597,30 €	608,44 €	681,00 €	753,57 €

Paio Pires, 4 de janeiro de 2018.

Pela LUSOSIDER - Aços Planos, SA:

Romulo Mansur, na qualidade de administrador.

Orlando dos Santos Ribeiro, na qualidade de procurador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da

Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.
SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Arménio Santos Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 15 de março de 2018, a fl. 47 do livro n.º 12, com o n.º 32/2018, 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 o Banco de Sabadell, SA - Sucursal em Portugal e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a mesma federação sindical

Banco de Sabadell, SA - Sucursal em Portugal (adiante designado banco), com o NIPC 980597943, com sede na Av. da Liberdade, n.º 225, 5.º andar, 1250-097, em Lisboa, neste ato representado por Santiago Tiana Tous e António Pena Ballet, na qualidade de representantes e Federação do Sector Financeiro - FEBASE, com sede na Rua de S. José, n.º 131, 1169-046 em Lisboa, com o NIPC 508618029, em

representação do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, Sindicato dos Bancários do Centro e Sindicato dos Bancários do Norte, neste ato representados por Rui Manuel Ribeiro dos Santos Alves e Paulo de Amaral Alexandre, na qualidade de membros do secretariado, acordam na adesão daquele banco ao acordo coletivo de trabalho para o setor bancário, publicado na 1.ª série do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, nos seguintes termos:

1- O banco não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos ao banco signatário e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo, salvo se tal resultar de acordo individual entre o banco e o trabalhador.

2- «Empréstimos para Habitação» (cláusula 106.ª a 108.ª), o banco aceita estas cláusulas, salvo no que respeita ao regulamento do crédito à habitação constante do anexo VIII, pois concederá aos seus trabalhadores empréstimos à habitação de acordo com os critérios e regulamentos em vigor no banco.

O presente acordo aplica-se a todo o território nacional, aos trabalhadores da entidade empregadora signatária que, se estima serem em número de 14.

Lisboa, 28 de fevereiro de 2018.

Signatários:

Pel' o Banco de Sabadell, SA:

Santiago Tiana Tous, na qualidade de representante.

António Pena Ballet, na qualidade de representante.

Pel' a Federação do Sector Financeiro - FEBASE:

Rui Manuel Ribeiro dos Santos Alves, na qualidade de membro do secretariado.

Paulo de Amaral Alexandre, na qualidade de membro do secretariado.

Depositado em 14 de março de 2018, a fl. 47 do livro n.º 12, com o n.º 31/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes - Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 9 de fevereiro de 2018, foi deliberada a extinção voluntária do Sindicato dos Operários

da Indústria de Curtumes.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes, efetuado em 4 de julho de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

**Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro -
STPA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de janeiro de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - Eduardo José Ferreira Marques.
Vice-presidente - António Júlio Ribeiro Fernandes.
Secretário administrativo - João Manuel Rocha Marques.
Secretário de relações com os sócios - João Manuel Grego Oliveira.
Tesoureiro - Mário Paulo Dinis Dias.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Efacec Electric Mobility, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 28 de fevereiro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efetivos	CC/BI
Manuel Gabriel Osório Fernandes	9839348

Orlando José Lopes Gonçalves	11282687
José Ricardo Moreira da Silva	12071786

Registado em 16 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 28 do livro n.º 2.

Rodoviária da Beira Litoral, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 28 de fevereiro de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Maria Adelaide Gaspar Gonçalves.
António Manuel Anselmo Mata.
Daniel Almeida Carvalho.

Suplentes:

Carlos José Martins Simões.
Fernando M. Sequeira Bernardo.
Francisco Manuel Casimiro Santos.

Registado em 19 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 28 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

CSM Iberia, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CSM Iberia, SA:

«Nos termos e para o efeito do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro serve a presente para informar V. Ex.ªs que vão levar a efeito dia 6 de junho de 2018 a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segu-

rança e saúde no trabalho na empresa CSM Iberia, SA com o NIF 505 168 278 em simultâneo nos diferentes estabelecimentos com a seguinte localização:

- Zona Industrial Municipal de Fontiscos, lote 25 apartado 227, 4784-909 Santo Tirso,
- Edifício Empresarial Tejo, 1 Sítio dos Barcelos 2695-390 Santa Iria de Azoia,
- Rua Combatentes 9 de Abril, Letras ARC, 2695-699 São João da Talha.

O número total de colaboradores dos diferentes estabelecimentos é 284.

(*Seguem as assinaturas de 219 trabalhadores.*)»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Laboratório Edol - Produtos Farmacêuticos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Laboratório Edol - Produtos Farmacêuticos, SA, realizada em 1 de fevereiro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2017.

Raquel da Silva Pessoa Ferreira.
Nuno Gonçalves da Silva Alves.
Angelina da Conceição Reis Cerejo.

Registado em 12 de março de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 11, a fl. 126 do livro n.º 2.