

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 41

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 7,39

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 41	P. 4191-4278	8-NOVEMBRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
<b>Regulamentação do trabalho</b> .....	4193
<b>Organizações do trabalho</b> .....	4275
<b>Informação sobre trabalho e emprego</b> .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal ..... 4193

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global ..... 4194
- CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 4214
- ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.<sup>da</sup>, e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras/texto consolidado ..... 4247
- AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o SENSIQ — Sind. de Quadros e outros — Alteração salarial e texto consolidado ..... 4266
- CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Construção Civil e Madeiras — Deliberação da comissão paritária ..... 4274
- ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Deliberação da comissão paritária ..... 4274

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

...

**II — Corpos gerentes:**

— FENTCOP — Sind. Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas ..... 4275

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Corpos gerentes:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Identificação:**

— Valdemar dos Santos, L.<sup>da</sup> ..... 4278



**SIGLAS**

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

**ABREVIATURAS**

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, em 22 de Outubro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luis Miguel Pais Antunes*.

### Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas, representados pela associação sindical outorgante.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 534,

52% dos quais auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 44,38% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,5%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que as microempresas, ou seja, as que têm até 10 trabalhadores, empregam 46,44% dos trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial e 40% com retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,5%.

3 — Assinala-se que foi actualizado o subsídio de alimentação com um acréscimo de 2,44% e os prémios de antiguidade, com acréscimos entre 2,44% e 2,45%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo a que as referidas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

4 — A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

5 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

6 — Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal.**

Ao abrigo do artigo 575.º, n.ºs 1 e 3, do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 12 de Julho de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2.º

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência, revisão, denúncia e actividades equiparadas**

Cláusula 1.ª

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1994, e posteriores alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1995, 20, de 29 Maio de

1996, 19, de 22 de Maio de 1997, 18, de 15 de Maio de 1998, 19, de 22 de Maio de 1999, 23, de 22 de Junho de 2000, 23, de 22 de Junho de 2001, 23, de 22 de Junho de 2002, e 25, de 8 de Julho de 2003.

Cláusula 2.ª

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja e obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que, predominante ou acesoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que repre-

sentado pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho específica.

2 — O número de empresas e de trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 330 e de 5000, respectivamente

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, e vigorará pelo período referido na cláusula 5.<sup>a</sup>

2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e terão de ser revistas anualmente.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação, em relação às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se da restante matéria, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

2 — No caso de não haver denúncia, a vigência do contrato colectivo de trabalho será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciado por qualquer das partes.

3 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

4 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

6 — A falta de resposta ou contraproposta nos termos dos números anteriores legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Substituição

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

2 — Sempre que se verificarem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com a

excepção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, será feita a publicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, conseqüentemente, por ele também abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula presente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham um carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva, desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

## CAPÍTULO II

### Formas e modalidade do contrato

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Modalidade do contrato

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados com carácter permanente e a termo certo ou incerto.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Forma de contrato

1 — Todos os contratos de trabalho a celebrar entre os trabalhadores e a entidade patronal devem ser reduzidos a escrito, de forma a salvaguardar os interesses de ambas as partes.

2 — A personalidade pela inexistência do título escrito do contrato é imputável a ambas as partes.

3 — Os factos referentes ao contrato alegados pela parte a quem não é imputável a inexistência do título escrito são considerados como comprovados.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

1 — Os contratos a termo regem-se pelo disposto na lei geral e pelas regras constantes dos números seguintes.

2 — Os contratos a termo têm carácter excepcional, não podendo ser utilizados como formas de iludir as regras dos contratos sem prazo, designadamente em preferência de trabalhadores permanentes.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão, dentro da mesma unidade de produção e para a mesma categoria profissional, preferência na admissão de trabalhadores permanentes.

4 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior passarão a permanentes logo que completarem sete meses de trabalho ou 200 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratados a termo nos termos da lei geral.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir este CCT e a legislação em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e os direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e as possibilidades físicas;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, ao manuseamento e à aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários em caso de emergência;
- h) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- i) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e os esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;
- j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;
- k) Fornecer todas as ferramentas e os aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
- l) Proporcionar os livretes de horário de trabalho aos trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;
- m) Assinar, na semana imediata posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho para os trabalhadores rodoviários, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;
- n) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da empresa instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões gerais de trabalhadores desta que visem os seus interesses laborais.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir o CCT e a legislação de trabalho em geral;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

- c) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções com interesse para a aprendizagem daqueles que ingressem na profissão;
- d) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal ou seu representante e outros trabalhadores;
- e) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na lei em vigor;
- f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- g) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessem ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;
- h) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, material, máquinas e equipamento que lhe estiverem confiados, sendo responsável pelos danos causados responsáveis, desde que haja negligência, incúria ou má fé, devidamente demonstrada;
- i) Cumprir todas as outras e demais obrigações emergentes do contrato de trabalho.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ele indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;
- f) Diminuir a retribuição neste CCT ou na lei geral ou havendo mudança da categoria profissional e com acordo escrito do trabalhador, do qual será dado conhecimento aos serviços regionais do Ministério do Emprego e Formação Profissional;
- g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
- h) Ofender a honra e a dignidade dos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Direito das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os que constam da lei geral.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do terreno ou das instalações**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorrer para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título do terreno ou das instalações e das explorações relativas à actividades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver 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 daquela noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 49.<sup>a</sup>, 50.<sup>a</sup> e 51.<sup>a</sup>

2 — O transmitente e o adquirente, por qualquer tipo de exploração agrícola referida no número anterior, são solidariamente responsáveis por todas as quantias devidas aos trabalhadores, incluindo eventuais indemnizações.

3 — Para os efeitos nos n.os 1 e 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou informar os trabalhadores.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou das instalações de explorações relativas às actividades referidas no n.º 1 da presente cláusula.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores**

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Da actividade sindical nos locais de trabalho**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei geral.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Direitos de reuniões**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4 — Os membros das direcções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5 — Todo o director sindical, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo à sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal, com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e os seus poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais poderão reunir-se com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

### **CAPÍTULO V**

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Admissão**

A idade mínima de admissão é a presente na lei geral para trabalhadores menores.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador permanente**

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de 15 dias.

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

3 — Entende-se que há renúncia ao período experimental sempre que haja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho que aquelas que ele tinha na entidade patronal onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Admissão para os efeitos de substituição

1 — A admissão de trabalhador para a substituição temporária de outro considera-se sem termo desde que aquele se mantenha ao serviço para além dos 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, considerando-se que a mesma reveste tal natureza desde o início do contrato.

2 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, salvo nos casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada, por escrito, aos trabalhadores e ao sindicato respectivo.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2 — Sempre que perante a diversidade de funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

## CAPÍTULO VI

### Quadros de pessoal, promoções e acessos

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Quadro de pessoal

A legislação de quadro de pessoal será regulada pela lei geral vigente.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou a mudança para um outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.

2 — Às categorias profissionais respeitantes a trabalhos de curta ou média duração terão acesso todos os trabalhadores sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem.

## CAPÍTULO VII

### Prestação de trabalho

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta horas por semana.

2 — O disposto no número anterior não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes

de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Intervalo de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Regimes especiais da prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardador de gado, tratador de gado, feitor, caseiro, guarda de propriedade e florestal, guarda de porta de água e ajuda de guardador de gado, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem a obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal e o complementar de descanso, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial, nos seguintes termos:

O valor de 35% do salário para os tratadores e guardadores de gado; e  
20% para os restantes.

4 — O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal, tendo sempre direito à respectiva pastagem com as seguintes condições mínimas:

Pastagem para 55 ovelhas e 10 borregas e as respectivas crias e até ao desmame;  
Pastagem para seis vacas e uma novilha e as respectivas crias até ao desmame;  
7% das crias das porcas, em caso de afillhador, em cada afillhação.

5 — O polvilhal e as percentagens referidos no número anterior constituem as condições mínimas, não podendo a entidade patronal, se aquelas forem superiores, compensar com excesso qualquer outra remuneração ou exigir pelo menos também qualquer pagamento do trabalhador.

6 — A composição do polvilhal ou das composições pode ser outra, se tal as partes acordarem, sem prejuízo, também em alternativa, da remuneração especial prevista no n.º 3.

7 — Quando o guardador de gado ou tratador não tenha polvilhal, acordará com a sua entidade patronal o recebimento de uma compensação por isso, que acrescerá ao seu salário base.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário do pessoal ao seu serviço, isto é, a hora de início



e termo do trabalho diário, bem como o intervalo do almoço.

2 — Em caso de não haver acordo, a conciliação do problema será efectuada entre a entidade patronal ou o seu representante e o respectivo sindicato agrícola.

3 — O horário de trabalho, a relação das horas extraordinárias e o mapa de pessoal devem ser afixados em local visível na sede da empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho extraordinário — Princípios gerais**

1 — É considerado trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em regra geral, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado mediante acordo expresso das partes e nos seguintes termos:

- a) Quando a sua prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

5 — Em caso algum poderá ser utilizado trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividades solicitadas pelo trabalhador.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados à entidade patronal, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho extraordinário.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho extraordinário**

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

- a) Duas horas por dia;
- b) Duzentas e quarenta horas por ano.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

2 — O prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno, desde que este seja igual ou superior a três horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal e só poderá ser efectuado mediante acordo expresso entre as partes.

2 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal e complementar, bem como em dia de feriado, confere o direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte.

3 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador pode exigir desde logo o valor correspondente.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Não prestação de trabalho por questões climatéricas**

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido a chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificar, encarregar temporariamente trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato mas que esteja em categoria profissional afim, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos nem regalias.

2 — Considera-se trabalho temporário o prestado num período não superior a 30 dias.

3 — Tal período só poderá ser ultrapassado desde que se verifique motivo ponderoso e acordo entre as partes.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuições de base mínimas

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo I do presente CCT.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Dedução do montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações podem incidir, mediante acordo expresso das partes, as seguintes deduções:

- a) Valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticados na região ou empresa, mas cuja prestação se deva por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
- b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Por habitação, poderá descontar-se até € 5 por mês, até € 0,01 por metro quadrado por ano, por água doméstica, até € 0,50 por mês, e por electricidade, obrigatoriedade de contador em cada casa; o montante gasto será, na sua totalidade, pago pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — Quaisquer outros produtos que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço do valor médio do mercado regional.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo a remuneração *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho a que o trabalhador esteve obrigado.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago oito dias antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho equivalente a dois dias úteis por mês.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

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 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado de um trabalhador, este terá direito:

- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro a contar a partir da data de regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

6 — Os trabalhadores a termo certo ou incerto terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado, calculado com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional, respeitante às funções executadas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 30% à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à remuneração da hora normal acrescida de 100% nas horas subsequentes em cada dia.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal, dias feriados e em dias ou meios dias de descanso complementar

O trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar terá direito, além da retribuição que recebia se não trabalhasse, à remuneração pelo trabalho prestado, com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto de pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, é obrigatório que a entidade patronal entregue ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores e deverá o seu pagamento ser efectuado até ao último dia de cada mês.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de € 24,50 pelo exercício das funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponde uma remuneração mais elevada, terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de capatazaria integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz, terá direito ao subsídio de capatazaria proporcionalmente ao período em que exercer a função.

### CAPÍTULO IX

#### Transportes, transferências e deslocações

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou num que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Transporte para o local de trabalho

1 — As entidades patronais asseguram transporte aos trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 2 km contados a partir da resi-

dência destes ou do local de concentração habitual, quando este não diste de 2 km da sua residência.

2 — A entidade patronal deverá assegurar transporte tapado desde que distância e as condições climatéricas o exijam, sobretudo no período de Inverno.

3 — Se a entidade patronal estiver impossibilitada de garantir o transporte referido nos números anteriores, pagará, em alternativa, um subsídio de deslocação, de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>, de importância igual à definida no anexo I.

4 — Se a entidade patronal tiver acordado fornecer transporte ao trabalhador e se injustificadamente não lhe proporcionar esse transporte nem lhe pagar as despesas com a deslocação em veículo próprio, assiste ao trabalhador o direito de rescindir o acordo de trabalho mediante justa causa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Conceito de transferência do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores têm direito a ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Transferência por necessidade de serviço

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador mediante prévio acordo para outro local de trabalho custeará todas as despesas que para o trabalhador decorrerem dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, a entidade patronal fica obrigada a garantir alojamento condigno para si e sua família.

3 — A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e respeitante a um mês de ordenado por cada ano de antiguidade ou fracção, nunca inferior a três meses.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço e princípios gerais

1 — Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais habituais de trabalho.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho, ou parte dela, seja paga no local habitual e à pessoa indicada, por escrito, pelo trabalhador.

3 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da entidade patronal, por cada quilómetro percorrido ser-lhe-á paga a importância indicada no anexo I.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera na parte que excede o período normal de trabalho será pago como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Pequenas deslocações e direitos dos trabalhadores**

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as que permitem o regresso dos trabalhadores à sua residência no mesmo dia.

2 — Direitos dos trabalhadores:

- a) Pagamentos das despesas de transporte, quando efectuadas em transporte público;
- b) Pagamento das despesas de alimentação, quando não previstas, cujo valor está indicado no anexo I.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações e direitos dos trabalhadores**

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar deslocações.

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito ao custeamento pela entidade patronal de todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Cobertura de riscos inerentes às deslocações**

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assegurará as obrigações que competiriam à causa se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente, ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, apresentando documento justificativo, sem o qual a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Inactividade do trabalhador deslocado**

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante o período de inactividade laboral e involuntária.

## CAPÍTULO X

### **Disciplina**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente CCT.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar, directa e pessoalmente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador ou em quem para o efeito expressamente delegou.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes do presente contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer, bem como no mesmo prazo caducarão os respectivos direitos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a graduação da pena, serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redu-

ção dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar, em particular, poderá atingir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os 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 que, sob a aparência de punição de outra falta, tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venha a exercer ou então quando, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 97.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — Terá o seguinte formalismo, em função das especificidades próprias da agricultura:

- a) Após a verificação da hipotética infracção constante da cláusula 94.<sup>a</sup>, a entidade patronal enviará carta registada, com aviso de recepção, contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar ao trabalhador;
- b) Enviará carta registada à entidade sindical respectiva, contendo cópia da mesma nota de culpa;
- c) Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;
- d) Sobre a data de recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinco dias úteis para, por escrito, apresentar a sua defesa;
- e) A nota de culpa deverá conter a norma violada e a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou, pelo menos, a pena máxima, que, no caso de se provarem os factos, poderá ser aplicada;
- f) As testemunhas arroladas pelo trabalhador são inquiridas nos cinco dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa, deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;
- g) Depois de juntos todos os elementos, o processo deverá ser suspenso, para poder ser analisado por quem a entidade sindical entender ou o delegado sindical da empresa, durante cinco dias;
- h) Nos 10 dias subsequentes, a entidade patronal deverá elaborar despacho final, devidamente fundamentado;
- i) Deverá o trabalhador receber por carta registada, com aviso de recepção, a decisão final, devidamente fundamentada, com a indicação da penalidade aplicada;
- j) De todo o processo disciplinar, a entidade patronal terá de enviar cópia ao sindicato respectivo, esteja ou não o trabalhador sindicalizado;
- k) A falta de qualquer formalidade atrás indicada por culpa imputável à entidade patronal determina a nulidade total do procedimento disciplinar;
- l) Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser sus-

penso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até à conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que durante a suspensão preventiva o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;

- m) A não inclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador constante da nota de culpa torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

3 — A execução da sanção disciplinar terá de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A não inclusão na nota de culpa da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador inibe a entidade patronal de aplicar esta sanção e torna-a, se aplicada, nula e de nenhum efeito.

## CAPÍTULO XI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.<sup>a</sup>

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes as condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2 — Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias úteis.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração seja inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço ou fracção.

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o da passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — O valor das férias e subsídios de férias e de Natal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{2 \text{ dias} \times 8 \text{ horas}}{22 \text{ dias}} \times \text{vencimento/hora}$$

O valor obtido é referente a uma regalia social/dia. Para obter o valor global (férias mais subsídio de férias mais subsídio de Natal) multiplica-se por 3.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### 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 activo e tem de ser paga antes do início daquele período.

2 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 90.<sup>a</sup> não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida cause grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira ou dos Açores;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrantes no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com as desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias ente 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigência imperiosa do funcionamento da empresa comprovada pelas entidades indicadas no n.º 2 da cláusula anterior determinar o adiantamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem 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.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

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

1 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para os efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

1 — No ano de 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 ao respectivo subsídio.

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que se verifique serão gozados no 1.º semestre do ano indicado.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se os trabalhadores adoecerem durante as férias, são as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, e, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se o disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 72.<sup>a</sup>

3 — A prova de situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico de previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

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

exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorize a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita a multa de € 5 a € 10 por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o fundo de desemprego.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser ao domingo.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
Sexta-Feira Santa;  
1.º 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  
Feriado municipal.

2 — Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados noutra dia com significado local.

3 — Facultativamente, poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

4 — Em substituição do feriado referido no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e o trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Garantia de retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2 — Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Faltas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos, madrastras, enteados e irmãos, durante cinco dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados e pessoas com quem vivia em comunhão de vida e habitação, durante dois dias úteis consecutivos;
- e) Nascimento de filho, durante cinco dias úteis, seguidos ou alternados;
- f) No dia de prestação de provas de exame;
- g) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;
- h) As faltas dadas em consequência da imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial ou de qualquer órgão da Administração Pública;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou



necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- j) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- k) As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de previdência, até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;
- l) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- m) As faltas por motivo de doença ou acidente de trabalho, nos primeiros três dias, de acordo com o documento comprovativo de entrada para o subsídio de doença.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, com indicação expressa de não pagamento;
- b) As faltas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência respectivo;
- c) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio;
- d) As faltas previstas nas alíneas i) e j) da cláusula anterior para além dos limites aí estabelecidos;
- e) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos;
- f) Impedimento prolongado por decisão judicial.

2 — A entidade patronal poderá sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior obrigará, para além do período em falta, a mais um dia imediatamente anterior ou posterior se este coincidir com um feriado ou dia de descanso semanal.

3 — Ocorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante quatro dias consecutivos ou oito dias interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Participação de falta

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

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

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo da comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta injustificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Caso o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputado, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, decisão judicial, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os

deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para os efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto no número anterior começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

## CAPÍTULO XII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

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

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar a partir da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>, desde que haja acordo da entidade patronal.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

1 — O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- b) Com a reforma do trabalhador;
- c) Verificando-se a morte ou impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho para que foi encontrado ou de a entidade patronal o receber.

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a celebrar nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou da entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou, em geral, crimes sobre as pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>, às prestações que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 98.<sup>a</sup> para esse efeito, de todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

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

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com a alínea b) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal que deu origem determinante à rescisão.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum fundamento das alíneas b) a f) da cláusula 97.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

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

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte, ou esta poderá cobrar-se através de qualquer crédito do trabalhador correspondente ao período do pré-aviso em falta.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Reestruturação dos serviços

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que melhorias tecnológicas ou de reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transmitir para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

## CAPÍTULO XIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados.

2 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias ser gozados antes ou depois dessa data.

3 — No caso de aborto, a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 98 dias por indicação dos serviços médicos da empresa, médicos da empresa ou, na sua falta, pelo médico assistente.

4 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

5 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto nos seguintes casos:

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

6 — Sempre que a mãe o deseje, pode gozar as férias a que tinha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai, nos casos previstos no n.º 3.

7 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista ao filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano de idade.

8 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora de horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto, é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, trabalhos pesados ou com produtos tóxicos.

10 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo se daí resultar prejuízo para a entidade patronal.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores-estudantes terão de fazer prova da sua condição de estudantes e da frequência dos cursos.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com a lei e demais legislação complementar.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo

especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao seu normal desenvolvimento.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para o desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão o direito de voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que o nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Competência

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos e omissões no presente CCT;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, o calendário e a convocação das reuniões.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para os efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 110.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde

que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

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

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do IDICT e ou do Ministério para a Segurança Social e do Trabalho.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do contrato nos casos não expressamente previstos neste contrato.

## ANEXO I

### Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
I . . . . .	Encarregado de exploração agrícola Feitor . . . . .	468
II . . . . .	Arrozeiro . . . . . Adegueiro . . . . . Auxiliar de veterinário . . . . . Carvoeiro . . . . . Caldeireiro . . . . . Encarregado de sector . . . . . Enxertador . . . . . Limpador de árvores ou esgalhador Mestre lagareiro . . . . . Motosserrista . . . . . Operador de máquinas agrícolas . . . . . Operador de máquinas industriais . . . . . Podador . . . . . Resineiro . . . . . Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador . . . . . Trabalhador avícola qualificado . . . . . Trabalhador cunícola qualificado . . . . . Trabalhador de estufas qualificado . . . . .	436

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
III . . . . .	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa . . . . . Apontador . . . . . Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos . . . . . Empadador ou armador de vinha . . . . . Espalhador de química . . . . . Fiel de armazém . . . . . Gadanhador . . . . . Guarda de propriedade ou florestal (a) Guarda de porta de água . . . . . Guardador, tratador de gado ou campino sem povilhal . . . . . Ordenhador . . . . . Prático apícola . . . . . Prático piscícola . . . . . Tirador de cortiça à faca ou à bóia . . . . . Trabalhador de adegas . . . . . Trabalhador agrícola . . . . . Trabalhador de estufas . . . . . Trabalhador de lagar . . . . . Trabalhador de valagem . . . . . Trabalhador de descasque de madeiras	388,50
IV . . . . .	Ajudante de guardador, tratador de gado ou campino . . . . . Apanhador de pinhas . . . . . Calibrador de ovos . . . . . Carreiro ou almocreve . . . . . Caseiro . . . . . Guardador, tratador de gado ou campino com povilhal . . . . . Jardineiro . . . . . Trabalhador avícola . . . . . Trabalhador cunícola . . . . . Trabalhador frutícola . . . . . Trabalhador horto-florícola ou hortelão . . . . . Trabalhador de salinas . . . . .	383,50
V . . . . .	Trabalhador auxiliar . . . . .	378,50

(a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da Administração Pública (2007), nos termos da portaria aplicável, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril.

As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

Outros valores:

- Os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,29, de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 2,30, ao qual será acrescida a importância de € 7 por refeição e € 2,30 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea b), da cláusula 53.<sup>a</sup>;
- Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2004) recebam salários superiores têm direito a um aumento mínimo de 5%, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo I deste CCT;
- Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 6,60 mensais, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

## ANEXO II

### categorias profissionais e definição de funções

*Adeguero.* — É o trabalhador responsável pela adegagem e por todas as operações nela realizadas.

*Ajuda de guardador e ajuda de tratador de gado ou campino.* — É o trabalhador que auxilia o guardador ou o tratador de gado na sua guarda e na alimentação e na limpeza dos animais e das instalações.

*Apontador.* — É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares.

*Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.* — É o trabalhador que executa o trabalho de introdução de cereais na debulhadora ou de palha para prensar na prensa.

*Apanhador de pinhas.* — É o trabalhador que procede à recolha, ao registo, à selecção e ou ao encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, à entrada e à saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas e instalações.

*Arrozeiro.* — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e ao seu armazenamento.

*Auxiliar de veterinário.* — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

*Caldeireiro.* — É o trabalhador que, na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira ou vinícola, executa as tarefas necessárias à sua feitura desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcione apenas na época de campanha.

*Calibrador de ovos.* — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção e à calibragem de ovos.

*Carreiro ou almocreve.* — É o trabalhador que conduz a manobra de todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e da limpeza dos respectivos animais e das suas instalações.

*Caseiro.* — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas; pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

*Carvoeiro.* — É o trabalhador que é responsável pelo fabrico de carvão, executando os trabalhos preparatórios e seus complementares do respectivo cozido.

*Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.* — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

*Empador ou armador de vinha.* — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de medidas e preparado destas, aplicando-as.

*Encarregado de exploração agrícola.* — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração.

*Encarregado de sector.* — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

*Espalhador de química.* — É o trabalhador que executa trabalho de química, utilizando quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço directo do trabalhador.

*Enxertador.* — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

*Feitor.* — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

*Fiel de armazém agrícola.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

*Gadanhador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de gado no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

*Guarda, tratador de gado ou campino.* — É o trabalhador responsável pela guarda, pela alimentação e pelo restante manejo do gado, quer seja em manada, rebanho ou vara quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

*Guarda de porta de água.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e o fechar dos canais.

*Guarda de propriedade ou florestal.* — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas e entradas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.

*Jardineiro.* — É o trabalhador especializado na sementeira, na plantação e na manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

*Limpador de árvores ou esgalhador.* — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, a higiene e o rejuvenescimento das plantas.

*Mestre lagareiro.* — É o trabalhador responsável pelo fabrico do azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

*Motosserrista.* — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras e no abate de árvores.

*Operador de máquinas industriais.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais escavadoras ou de terraplanagem.

*Operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

*Ordenhador.* — É o trabalhador especializado em ordenha, quer mecânica quer manual.

*Podador.* — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinha e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e o rejuvenescimento das plantas.

*Praticante de operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores.

*Prático apícola.* — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

*Prático piscícola.* — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

*Resineiro.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

*Tirador de cortiça amadia ou empilhador.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça de falca ou bóia.

*Tirador de cortiça amadia e empilhador.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia e ao seu empilhamento.

*Tosquiador.* — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, à ensacagem e ao armazenamento.

*Trabalhador de adega.* — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, ao fabrico e ao envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

*Trabalhador agrícola.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais e que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e de plantas, etc.

*Trabalhador auxiliar.* — É o trabalhador que, devido a deficiências físicas, à idade ou a qualquer outra incapacidade, devidamente comprovada pelos serviços de segurança social, só pode executar diversas tarefas simples dentro da exploração agrícola.

*Trabalhador avícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviários.

*Trabalhador avícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves e pela apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

*Trabalhador cunícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

*Trabalhador cunícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos; cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as dos nascimentos das crias.

*Trabalhador de descasque de madeira.* — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

*Trabalhador de estufas.* — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

*Trabalhador de estufa qualificado.* — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e o tratamento fitossanitário em plantas ou sementeiras em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros.

*Trabalhador frutícola.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

*Trabalhador horto-florícola ou hortelão.* — É o trabalhador que, sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas e arranque ou apanha de fruta, de outros produtos hortícolas e de flores.

*Trabalhador de lagar.* — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar do azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração, sob a direcção do mestre.

*Trabalhador de salina.* — É o trabalhador que procede ao ajuntamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

*Trabalhador de valagem.* — É o trabalhador que procede à abertura e à limpeza das valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados trabalhos de valagem.

**ANEXO III**

**Remuneração hora/trabalho ao dia**

(Em euros)

Enquadramento profissional	Vencimento/hora	Proporcional de férias/hora	Proporcional de subsídio de férias/hora	Proporcional de subsídio de Natal/hora	Vencimento/hora com regalias sociais	Vencimento/dia com regalias sociais
Grau I .....	2,70	0,24	0,24	0,24	3,42	27,36
Grau II .....	2,51	0,23	0,23	0,20	3,20	25,60
Grau III .....	2,24	0,20	0,20	0,20	2,84	22,72
Grau IV .....	2,21	0,20	0,20	0,20	2,81	22,48
Grau V .....	2,18	0,20	0,20	0,20	2,78	22,24

Beja, 30 de Setembro de 2004.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

*José Cândido Gonçalves Rodrigues*, mandatário,  
*Rafael António Rogado das Candeias*, mandatário.

Pelo SETTA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 26 de Outubro de 2004, a fl. 74 do livro n.º 10, com o n.º 147/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

I — Condições gerais de admissão

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

a) .....

II — Condições específicas de admissão

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

1) .....

2) .....

3) .....

4) .....

III — Admissão de trabalhadores

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

**CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Cláusula prévia

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 2002, e posterior alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que, no País, desenvolvam as actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas que exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 54 empresas e a um total de 3500 trabalhadores.



Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1 — Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato de trabalho por tempo indeterminado, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vigência do contrato. Para o pessoal de direcção e quadros superiores, aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — No caso de contrato de trabalho a termo, os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

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

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

6 — Durante o período experimental, os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT, desde que não colidam com a natureza deste período.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Proibição de acordos entre entidades patronais lesivos para os trabalhadores**

.....

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Tempo de serviço**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Substituição temporária**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Admissão para efeitos de substituição**

1 — .....

2 — .....

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

.....

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Relações nominais e quadros de pessoal**

1 — .....

a) .....

b) .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Dotações mínimas**

1 — .....

A) .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

B) .....

C) .....

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Acessos**

**I — Normas genéricas**

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

**II — Normas específicas**

**A — [...]**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

**B — [...]**

1 — .....

2:

a) .....

b) .....

**C — [...]**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

**D — [...]**

1 — .....

2 — .....

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**Contratos de trabalho a termo**

1 — É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto celebrados nos termos e condições da lei geral de trabalho.

2 — Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3 — Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidade por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data e início do contrato;

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

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem termo.

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

.....

**CAPÍTULO IV**

**Duração e prestação do trabalho**

**SECÇÃO I**

**Período e horário de trabalho**

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

10 — .....

**Cláusula 18.<sup>a</sup>-A**

**Horário especial**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

## Cláusula 18.<sup>a</sup>-B

### Regime especial de adaptabilidade

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidade de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (oito horas) poderá ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivos de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não poderá ser superior a duas horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduzir em dias ou meios dias de descanso.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores, em função das necessidades das empresas.

4 — O presente regime será fixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Horário móvel — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Intervalos de descanso

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e ou sanitários.

4 — Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínua.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

8 — O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de duzentas horas por ano, por trabalhador.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e a 5 horas.

3 — O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno não terá direito ao acréscimo devido por trabalho nocturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos nocturnos e diurnos, alternados.

4 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo menos cinquenta horas, entre as 20 e as 22 horas, ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno, depois das 22 horas, mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Livretes de trabalho

- 1 — .....
  - a) .....
  - b) .....
- 2 — .....

- 3 — .....  
4 — .....

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Isenção de horário de trabalho**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Mapas de horário de trabalho**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**SECÇÃO II**

**Trabalho fora do local habitual**

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Princípio geral**

- 1 — .....  
2 — .....

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**SECÇÃO III**

**Transferências**

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Princípio geral**

1 — Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2 — Não é havida como transferência ou alteração do contrato a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária

de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a actividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhes colocarem meios próprios para o efeito.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Transferência individual**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Conceito da retribuição do trabalho**

1 — Só se considera remuneração o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — Não se consideram retribuições:

- a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pelas empresas;

b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pelas empresas quando, quer o respectivo título atributivo, quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>-A

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 16,60.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição

.....

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Salário igual para trabalho igual

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato o de para trabalho igual salário igual.

2 — São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objectivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

.....

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 16,60 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho extraordinário

.....

a) .....

b) .....

c) .....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

.....

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal — 13.º mês

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — € 2,70;

Diária completa — € 34,30;

Almoço ou jantar — € 11;

Dormida com pequeno-almoço — € 20;

Ceia — € 5,85;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) .....

2 — .....

3 — .....

## Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

### Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 21 mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

## Cláusula 42.<sup>a</sup>

### Refeições de motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

## Cláusula 43.<sup>a</sup>

### Tempo e forma de pagamento

1 — .....

2 — .....

3 — .....

## Cláusula 44.<sup>a</sup>

### Folha de pagamento

.....

a) .....

b) .....

c) .....

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

[...]

## Cláusula 46.<sup>a</sup>

### Feriados

1 — .....

2 — .....

3 — .....

a) .....

b) .....

4 — .....

## SECÇÃO II

### Férias

## Cláusula 47.<sup>a</sup>

### Direito a férias

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

## Cláusula 48.<sup>a</sup>

### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito às férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 — O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias seja gozada entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

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

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

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

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

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

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

6 — Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

10 — O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Irrenunciabilidade das férias**

.....

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**Fixação da época de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Alteração da época de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Gozo seguido de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Cumulação de férias**

.....

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Impedimento do período de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Férias e serviço militar obrigatório**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Morte do trabalhador**

.....

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Violação do direito a férias**

.....

**SECÇÃO III**

**Faltas e licenças sem vencimento**

**CAPÍTULO VII**

**Cessação do contrato de trabalho**

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**

**Rescisão por mútuo acordo**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**

**Caducidade do contrato**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....

- 2 — .....

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**Rescisão com justa causa**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Justa causa de rescisão

- 1 — .....
- 2 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
  - e) .....
  - f) .....
  - g) .....
  - h) .....
  - i) .....
  - j) .....
  - k) .....
  - l) .....
  - m) .....
- 3 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
  - e) .....
  - f) .....
  - g) .....
  - h) .....
  - i) .....
- 4 — .....

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Proibição de despedimento sem justa causa

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Denúncia unilateral do trabalhador

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

### Cláusula 73.<sup>a</sup>-A

#### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço, acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revejam 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.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos do artigo 448.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

5 — A cessação do contrato de trabalho só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Transmissão do estabelecimento

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Situação de falência

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Retribuições devidas

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Protecção da maternidade e paternidade

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Direitos da maternidade e paternidade

- 1 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
  - d) .....
  - e) .....
  - f) .....



2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

**SECÇÃO II**

**Trabalho de menores**

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1 — .....  
2 — .....

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Inspecções médicas**

1 — .....  
2 — .....

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

.....

**SECÇÃO III**

**Trabalho de idosos e diminuídos**

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Redução de capacidade para o trabalho**

.....

**SECÇÃO IV**

**Trabalhadores-estudantes**

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Segurança social e regalias sociais**

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

.....

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Refeitórios**

.....

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,65 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — .....

**CAPÍTULO X**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

.....

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Boletim de sanidade**

.....

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Segurança e higiene no trabalho**

.....

a) .....

b) .....

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Trabalho em câmaras frigoríficas**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

**CAPÍTULO XI**

**Formação profissional**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

.....

**CAPÍTULO XII**

**Disciplina**

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

.....

a) .....

b) .....

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- a) .....
- b) .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Prejuízos e acção penal**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Consequência da aplicação de sanções abusivas**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- 2 — .....

- 3 — .....
- a) .....
- b) .....

**CAPÍTULO XIII**

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Manutenção de regalias anteriores**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Reclassificação profissional**

.....

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Multas**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Pagamento de retroactivos**

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Setembro de 2004.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

.....

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Comissão técnica tripartida**

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....

- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

**ANEXO I**

**Categorias profissionais e funções respectivas**

.....

## ANEXO II

## Enquadramentos e remunerações mínimas mensais

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado de matadouro .....	557,50
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição .....	496,50
	Encarregado de manutenção .....	
	Inspector de vendas .....	
III	Motorista de pesados .....	481
IV	Aproveitador de subprodutos .....	445
	Caixeiro de praça .....	
	Caixeiro-viajante .....	
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro .....	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista .....	
	Pendurador .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
V	Ajudante de motorista-distribuidor .....	407
	Apontador .....	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Expedidor .....	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
VI	Arrumador-carregador/câmaras frigoríficas Manipulador .....	395,50
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	384
	Empregado de refeitório .....	
	Guarda .....	
	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> período .....	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
VIII	Ajudante de fogoeiro .....	372
	Ajudante de mecânico de automóveis .....	
	Ajudante de serralheiro mecânico .....	
	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> período .....	
	Trabalhador da apanha (matadouro e aviário)	
IX	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	367
	Praticante (matadouro) .....	
	Servente de limpeza .....	

Lisboa, 24 de Setembro de 2004.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

Manuel Cerqueira Pereira Lima, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

## Texto consolidado

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que, no País, desenvolvam as actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas que exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 54 empresas e a um total de 3500 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência e denúncia

1 — O presente CTT entra em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de 12 meses, salvo disposição legal imperativa em contrário.

2 — A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

## CAPÍTULO II

## Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.<sup>a</sup>

## Princípios gerais

## I — Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir robustez suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o numero anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

4 — A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada:

- a) Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, o mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, excepto em caso de doença.

#### II — Condições específicas de admissão

a) Trabalhadores fogueiros — reger-se-ão pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

b) Trabalhadores motoristas — só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional.

c) Trabalhadores metalúrgicos — praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

d) Trabalhadores de refeitório:

- 1) Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei;
- 2) No acto de admissão terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional;
- 3) Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios, a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publicação do presente CCT, terão a categoria profissional de trabalhadores de refeitório;
- 4) Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estas adquiram a categoria de trabalhadores de refeitório.

#### III — Admissão de trabalhadores

1 — A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCT.

2 — As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, poderão consultar o sindicato respectivo por escrito, obrigando-se estes a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados, donde constem: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

3 — Para os efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

4 — Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão.

5 — Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui robustez física necessária às funções a desempenhar.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato de trabalho por tempo indeterminado, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vigência do contrato. Para o pessoal de direcção e quadros superiores, aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — No caso do contrato de trabalho a termo, os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

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

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

6 — Durante o período experimental, os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT, desde que não colidam com a natureza deste período.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre entidades patronais lesivos para os trabalhadores

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que tenham pertencido aos quadros de algumas delas ou de ambas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transitar de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto do número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Substituição temporária

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante todo o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na situação por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar de redução na retribuição do trabalhador substituído, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar por período de tempo superior a um mês não pode ser substituído por outro.

5 — Se, ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituído, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituído.

2 — No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho, ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo I.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes

distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;

- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da segurança social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — O não cumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

- A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

- a) É obrigatória a existência de caixeiro-carregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco;
- b) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedor ou afins, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;
- d) Havendo apenas um trabalhador, este terá de ser segundo-caixeiro;

- B) Trabalhadores motoristas — todos os veículos em distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista-distribuidor;

- C) Trabalhadores metalúrgicos — o número de praticantes não poderá exceder 50% do número de oficiais, com arredondamento para a unidade superior.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Acessos

##### I — Normas genéricas

1 — Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal recorrer primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo apenas à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2 — Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

## II — Normas específicas

### A — Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém

1 — O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

2 — Os trabalhadores com 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão devem ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

3 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

4 — O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

### B — Trabalhadores electricistas

1 — Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2:

- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos de Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período.

### C — Trabalhadores metalúrgicos

1 — Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.ª ao fim de dois anos.

2 — Os profissionais metalúrgicos de 3.ª classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

3 — Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

### D — Trabalhadores em carnes

1 — Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a administração.

2 — Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade, se forem reconhecidas as suas aptidões.

### Cláusula 13.ª

#### Contratos de trabalho a termo

1 — É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto celebrados nos termos e condições da lei geral de trabalho.

2 — Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3 — Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidade por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data e início do contrato;

- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem termo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) 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;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização prevista na lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de qualquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normal-

mente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando tal mudança não implicar diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

3 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
- g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2 — O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto a normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro das competências que por aquela lhe for atribuída.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;

- b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de a trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho donde constem o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;
- e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência e comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;
- h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato, nos termos da lei e deste contrato;
- i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao Sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;
- j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;
- k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;
- l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período e horário de trabalho

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais e oito horas diárias, sem prejuízo de horário de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3 — Nas regiões onde se realizam feiras ou mercados em dia útil da semana, poderá o descanso semanal com-

plementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4 — Sempre que circunstâncias excepcionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso complementar, a entidade patronal poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo de descanso complementar, substituindo-o por outro nos três dias úteis seguintes ou noutros dias.

5 — A alteração constante do número anterior terá de ser comunicada aos trabalhadores com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso complementar, nos termos do n.º 4 da presente cláusula, auferirá uma remuneração acrescida de 75% em relação à remuneração normalmente auferida.

7 — Sempre que a alteração do dia de descanso complementar ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8 — Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de descanso de dez minutos para o pequeno-almoço e lanche, sendo assegurada a laboração normal.

9 — Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10 — O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas.

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

###### Horário especial

1 — Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada da empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5 horas.

2 — Para efeitos do número anterior, as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

3 — O trabalho prestado entre as 5 e as 7 horas será pago de acordo com o estipulado para o trabalho nocturno previsto neste CCT.

4 — Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>-B

###### Regime especial de adaptabilidade

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidade de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (oito horas) poderá ser aumentado até



ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivos de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não poderá ser superior a duas horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduzir em dias ou em meios dias de descanso.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores, em função das necessidades das empresas.

4 — O presente regime será fixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

1 — O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 horas nem terminar depois das 10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de Outubro e Abril, inclusive.

2 — À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup>

3 — As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horária móvel — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Além do horário fixo referido na cláusula anterior, poderá ser praticado pelos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

3 — Os períodos de trabalho diário serão anotados nos livretes de trabalho previstos na cláusula 24.<sup>a</sup>, que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte, pelo menos, dez horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

3 — O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e ou sanitários.

4 — Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior, sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínua.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A prestação de trabalho extraordinário fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador e o respectivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5 — Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves, serão dispensados da prestação de trabalho extraordinário os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho no dia de descanso semanal ou complementar têm direito a um dia completo de descanso, o qual será gozado num dos três dias imediatos ao da prestação daquele.

7 — O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado através dos recibos devidamente discriminados.

8 — O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de duzentas horas por ano por trabalhador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno não terá direito ao acréscimo devido por trabalho nocturno sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos nocturnos e diurnos alternados.

4 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo menos cinquenta horas, entre as 20 e as 22 horas, ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno, depois das 22 horas, mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores terão de possuir um livrete de trabalho, no qual serão registados:

- a) Todos os períodos de trabalho diários, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel referido na cláusula 20.<sup>a</sup>;
- b) Trabalho extraordinário prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro, em validade, que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de € 1,25.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, esta será responsável pelo pagamento da quantia referida no número anterior.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

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

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — 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 26.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — No prazo mínimo de 60 dias após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas, com as alterações introduzidas, deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível, após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

## SECÇÃO II

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se apenas deslocações todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

### SECÇÃO III

#### Transferências

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

1 — Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2 — Não é havida como transferência ou alteração do contrato a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula, a actividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhes colocarem meios próprios para o efeito.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos da lei, designadamente por mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, sem prejuízo para o trabalhador.

2 — O trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito a indemnização fixada na lei, quando a transferência implique para ele prejuízo sério.

3 — No caso de transferência, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelos trabalhadores e o seu agregado familiar decorrentes dessa transferência.

4 — Por prejuízos sérios entendem-se, nomeadamente, todas as desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança, total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se não lhe causar prejuízo sério.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste de recibos separados.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Conceito da retribuição do trabalho

1 — Só se considera remuneração o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — Não se consideram retribuições:

- a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pelas empresas;
- b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pelas empresas quando, quer o respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>-A

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 16,60.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição

Fora todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Salário igual para trabalho igual

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato o de para trabalho igual salário igual.

2 — São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objectivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 16,60 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data de ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de Março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e de Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data de vencimento da diuturnidade anterior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

- 50% na 1.<sup>a</sup> hora, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
- 75% nas horas ou fracções subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;
- 150%, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriadós.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal — 13.º mês

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 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último dia do mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — € 2,70;  
Diária completa — € 34,30;  
Almoço ou jantar — € 11;  
Dormida com pequeno-almoço — € 20;  
Ceia — € 5,85;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente de 0,24 sobre o preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia, se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 21 mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Refeições de motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula anterior e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

4 — O disposto no n.º 1 da cláusula anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

- Os nomes e os números de beneficiários da previdência dos trabalhadores ao seu serviço;
- As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, extraordinário e em dias de descanso semanal ou feriados;
- O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o líquido a pagar.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas suplementares ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feridos

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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 noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A terça-feira de Carnaval.

4 — 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.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito às férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 — O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias seja gozada entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

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

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou

antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

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

- a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

6 — Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

10 — O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — Este subsídio beneficiará sempre que qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo 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.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade das férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Fixação da época de férias**

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

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

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Alteração da época de férias**

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidas ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Gozo seguido de férias**

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no

mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Impedimento do período de férias**

1 — Se na data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — A prova de situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Férias e serviço militar obrigatório**

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Morte do trabalhador**

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

## SECÇÃO III

### Faltas e licenças sem vencimento

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Entende-se por falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Tipos e justificação de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante cinco dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias após o falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo, quando ocorra o falecimento de irmão ou de pessoas que vivam maritalmente com o trabalhador;
- c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias após o falecimento;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h) Nascimento de filho, durante dois dias consecutivos;

- i) Exercício de funções de bombeiro voluntário;
- j) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lhe concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superior a 10%.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanta à retribuição, as faltas dadas ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias que o trabalhador teria direito.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Consequência da falta de veracidade dos factos alegados

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da segurança social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controlo por parte da empresa.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um



mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que seja certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre segurança social.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se decorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Rescisão por mútuo acordo

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessão.

2 — A cessão do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessão nas condições previstas na lei.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

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

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de recepção, os efeitos reproduzir-se-ão 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais aos actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e i) do número anterior confere ao trabalhador a direito à indemnização de lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento sem justa causa

1 — Nos termos da lei vigente, é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral do trabalhador

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

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

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

4 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>-A

##### Abandono do 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.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos do artigo 448.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

5 — A cessação do contrato de trabalho só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações ven-

cidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Situação de falência

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato confere aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuições devidas

1 — Salvo nas hipóteses previstas no n.º 2 e na alínea a) do n.º 3 da cláusula 71.<sup>a</sup> e na cláusula 73.<sup>a</sup>, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entende-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de acção penal, se for caso disso.

### CAPÍTULO VIII

#### Condições particulares de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Protecção da maternidade e paternidade

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Direitos na maternidade e paternidade

1 — Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados aos trabalhadores na situação de maternidade e paternidade os direitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, 18/98, de 28 de Abril, e 142/99, de 31 de Agosto, e legislação complementar, nomeadamente os direitos indicados nos números seguintes:

a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente que impliquem grande esforço

físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, a uma licença de 120 dias consecutivos, devendo 90 ser gozados imediatamente após o parto e os restantes 30 ser gozados seguidos ou interpoladamente no período da gravidez ou enquanto tiver direito ao subsídio de aleitação pago pela previdência;
- c) Dois períodos de mais hora, ou um de uma hora, por dia, sem perda de retribuição, para efeitos de aleitação, durante oito meses após o parto, salvo quando as empresas possuírem creche para os filhos das trabalhadoras, reduzindo-se, neste caso, ao tempo efectivamente necessário;
- d) Dispensa, por necessidade justificada, de comparencia ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;
- e) Direito a faltar quando tenha necessidade de ir às consultas pré-natais ou posteriores ao parto, sem prejuízo da retribuição, até um dia por mês;
- f) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

3 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

4 — O direito a faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação referida no n.º 1 da presente cláusula, do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e da legislação complementar.

##### SECÇÃO II

##### Trabalho de menores

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Inspeções médicas

1 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspeção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

### SECÇÃO III

#### Trabalho de idosos e diminuídos

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e de aperfeiçoamento profissional apropriadas.

### SECÇÃO IV

#### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Aplica-se o disposto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

### CAPÍTULO IX

#### Segurança social e outras regalias sociais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogaão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,65 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

### CAPÍTULO X

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Boletim de sanidade

O trabalhador terá direito ao pagamento do tempo de trabalho perdido e das deslocações gastas na obtenção ou na revalidação do boletim de sanidade, desde que actue de forma pronta e diligente.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Segurança e higiene no trabalho

As entidades patronais instalarão os seus trabalhadores em boas condições de higiene e deverão equipar os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais vigentes sobre a matéria, nomeadamente as previstas nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Dezembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março, nomeadamente:

- a) A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário;
- b) Os trabalhadores que, por motivos de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, mudar de serviço, sem diminuição da retribuição ou de quaisquer outros direitos, se for possível.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Trabalho em câmaras frigoríficas

1 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais de treino e aperfeiçoamento profissional.

## CAPÍTULO XII

### Sanções e procedimentos disciplinares

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela;
- b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar verificou ou teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

- a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o tra-

balhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com o limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer concluso com o seu relatório;
- e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4 — O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5 — São formalidades essenciais:

- a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;
- b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentada pelos trabalhadores.

6 — 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.

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 93.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infracção praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

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

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do

trabalhador e não pode exceder, por cada infracção, 5 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Prejuízos e acção penal

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saem da órbita de actividade da empresa;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer outro organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
- h) Haver reclamado, legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta ou quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância de retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade infractora do cumprimento da obrigação infringida.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Setembro de 2004.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Comissão técnica paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, será constituída uma comissão técnica paritária

em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local da reunião;
- c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente, sem necessidade de nova convocatória, quarenta e oito horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

## ANEXO I

### Categories profissionais e definição de funções

#### A) Encarregados

*Encarregado do matadouro.* — É o profissional que, sob a orientação directa da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

#### B) Fogueiros

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Fogueiro.* — É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

#### C) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém

*Apontador.* — É o trabalhador que, sob orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, executa o registo das operações de entrada, de abate, de tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia

o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

*Caixeiro de praça.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas e promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre transacções comerciais que efectuou.

*Caixeiro-encarregado/chefe de secção.* — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Caixeiro-viajante.* — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica, determinada, fora da área de definida para o caixeiro de praça (praticista).

*Encarregado de expedição.* — É o trabalhador que, sob orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Expedidor.* — É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-ajudantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Praticante de caixeiro.* — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

#### D) Trabalhadores electricistas

*Oficial.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

#### E) Motoristas

*Ajudante de motorista-distribuidor.* — É o profissional que acompanha o motorista, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias no acto da entrega.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a

seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

#### F) Trabalhadores da construção civil

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

*Servente de pedreiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do pedreiro, colabora no exercício das funções deste.

#### G) Trabalhadores metalúrgicos

*Ajudante de mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, detecta as avarias mecânicas, afina, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção das instalações eléctricas.

#### H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria)

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que actualmente já trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após

a publicação do presente CCT, só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

#### I) Trabalhadores em carnes

*Encarregado de manutenção.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

*Aproveitador de subprodutos.* — É o trabalhador que, nas empresas com transformação de subprodutos, recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas de farinha.

*Manipulador.* — É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticas, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efectuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz limpeza do respectivo local de trabalho.

*Pendurador.* — É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas, pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

*Praticante.* — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual, trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

*Trabalhador da apanha.* — É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha das aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

*Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação.* — É o trabalhador que, predominante ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respectivas câmaras.

#### J) Trabalhadores de vigilância e limpeza

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e entradas de mercadorias, veículos e materiais.

#### K) Telefonistas

*Telefonista.* — É o trabalhador que predominantemente se ocupa das ligações telefónicas, devendo ser classificado como telefonista de 1.<sup>a</sup> sempre que manipule aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.



**ANEXO II**  
**Enquadramentos e remunerações mínimas mensais**  
**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado de matadouro .....	557,50
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção ..... Encarregado de expedição ..... Encarregado de manutenção ..... Inspector de vendas .....	496,50
III	Motorista de pesados .....	481
IV	Aproveitador de subprodutos ..... Caixeiro de praça ..... Caixeiro-viajante ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista ..... Pendurador ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	445
V	Ajudante de motorista-distribuidor ..... Apontador ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Expedidor ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	407
VI	Arrumador-carregador/câmaras frigoríficas ... Manipulador ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	395,50
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de refeitório ..... Guarda ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> período ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Servente de pedreiro .....	384
VIII	Ajudante de fogoeiro ..... Ajudante de mecânico de automóveis ..... Ajudante de serralheiro mecânico ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> período ..... Trabalhador da apanha (matadouro e aviário)	372
IX	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante (matadouro) ..... Servente de limpeza .....	367

Lisboa, 24 de Setembro de 2004.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 25 de Outubro de 2004, a fl. 73 do livro n.º 10, com o n.º 144/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.<sup>da</sup>, e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras/texto consolidado.**

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1993, 26, de 15 de Julho de 1994, 25, de 8 de Julho de 1995, 25, de 8 de Julho de 1996, 24, de 29 de Junho de 1997, 23, de 22 de Junho de 1998, 22, de 15 de Junho de 1999, 22, de 15 de Junho de 2000, 22, de 15 de Junho de 2001, 21, de 8 de Junho de 2002, e 20, de 29 de Maio de 2003.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1 — O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, 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 ACT.

2 — O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria e de Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente ACT abrange 3 empregadores e 101 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1 — O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de 2004.

2 — O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Limitação às operações de fabrico**

1 — A empresa só pode contratar a efectivação de alguma ou algumas operações anexas ou complementares da sua produção se o fizer com empresas singulares ou colectivas legalmente constituídas.

2 — Para efeitos do número anterior, consideram-se operações anexas ou complementares da produção, entre outras, a empalhação, pintura, gravação e artigos de laboratório.

## CAPÍTULO II

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Admissão

1 — A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, a empresa dará preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de praticante do 3.<sup>o</sup> ano.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 60 dias. Os trabalhadores admitidos para postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade poderão ter o período experimental alargado até 180 dias, desde que esse prazo conste de contrato escrito.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

3 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido 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 daquele convite.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a termo e sob as condições fixadas na lei.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Inspecção médica

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumocioses, sem qualquer encargo para estes.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais, em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Mapa de quotização sindical

1 — A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respectivos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte infor-

mático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadro de densidades

Haverá sempre um condutor por cada máquina, nas máquinas automáticas de produção de vidro, cujo titular deva ter essa categoria profissional.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1 — Sempre que a empresa, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observará os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem cumprido um ano de aprendizagem.

3 — O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante geral ou servente, sem prejuízo do disposto no número anterior. Porém, durante o período de 12 meses, o praticante poderá auferir, uma remuneração, intermédia entre o aprendiz e a de praticante do 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5 — Os escriturários B têm direito à passagem a escriturários A quando:

- a) Não exista diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B;
- b) Existindo aquela diferença, o trabalhador do grau B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão, como está regulado nas regras da promoção automática dos metalúrgicos.

### CAPÍTULO III

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito

à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais ou da comissão de trabalhadores e organismos coordenadores, nos termos da lei e da presente convenção;
- f) Considerar a mão-de-obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores em toda a escala hierárquica;
- g) Quando por necessidade de satisfação de produções excepcionais, as empresas podem recorrer à contratação de trabalhadores a termo, com prejuízo das empresas de aluguer de mão-de-obra (trabalho temporário), garantindo-lhes as condições constantes no presente acordo e na lei;
- h) Dispensar os trabalhadores até seis horas por semana, de uma só vez ou fraccionadamente, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos lectivos imediatamente anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;
- i) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem incapacidade temporária, garantir, a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- j) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- k) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;
- m) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;
- n) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores. No caso de a visita se verificar ao fim-de-semana ou num dia feriado, o sindicato fará uma comunicação prévia para o efeito, a qual será efectuada durante o horário normal de expediente, até ao último dia útil anterior à data em que se pretende fazer a visita;
- o) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;
- p) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;
- q) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares do trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;
- h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócio.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em obediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.<sup>a</sup>, continuará a ser pago tal como se se mantivesse ao serviço da empresa.

2 — Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Alteração da categoria profissional

1 — Sempre que, por acordo ou em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração das funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior.

3 — A remuneração do trabalhador reconvertido para a categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiará de 50% e 25% dos aumentos verificados na actual categoria, respectivamente, no 1.º e 2.º anos, até que a sua remuneração seja idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este ACT, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

a) Para os trabalhadores do forno, o período normal de trabalho semanal, a partir de 1 de Março de 2001, não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos semanais.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Quando as empresas tenham necessidade de organizar esquemas de horário diferentes dos que estão consagrados pelo uso, serão os mesmos estabelecidos de acordo com os trabalhadores e o sindicato e definidos em regulamento conforme a cláusula 72.<sup>a</sup>

4 — O trabalhador não deve executar trabalhos em empresa diferente daquela a que está ligado por contrato, sempre que nesta tenha já prestado as suas horas normais de trabalho.

5 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

6 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

7 — Todo o motorista terá direito a um descanso mínimo de dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Obrigatoriedade

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Limites

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 22.<sup>a</sup> fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e sessenta horas de trabalho por ano, salvo autorização expressa do sindicato;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 22.<sup>a</sup> não fica sujeito a quaisquer limites.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 50% na primeira hora, de 75% na segunda e de 100% nas seguintes.

2 — As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 24.<sup>a</sup> serão remuneradas com um acréscimo de 250%.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, com o valor constante na cláusula 34.<sup>a</sup>, n.º 3, alínea a), quando ultrapasse as 20 horas, e do assegurar do transporte aos trabalhadores, sempre que estes não possam recorrer ao transporte normal.

4 — A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 15.<sup>a</sup> confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, com o valor constante na cláusula 34.<sup>a</sup>, n.º 3, alínea a), se este se mantiver ao serviço até ao horário normal desta.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito ao trabalhador a receber as horas que trabalhou com um acréscimo de 200%, sem prejuízo da sua remuneração normal.

6 — O trabalhador terá sempre direito ao pagamento do número de horas igual a meio dia de trabalho, pagas nos termos do número anterior, sempre que trabalhe até quatro horas em qualquer desses dias.

7 — Os trabalhadores que prestem trabalho no domingo de Páscoa recebem o tempo que trabalharam com o acréscimo de 200% sobre a sua retribuição normal, além desta.

8 — Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo e de Natal será pago um subsídio especial de € 50, por cada um destes dias.

9 — No cálculo do valor do salário/hora, para efeitos de retribuição de trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$sh = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

10 — O disposto nesta cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Para além do disposto no n.º 1, o trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas, quando haja prestado trabalho suplementar após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

O trabalho suplementar aos feriados para os trabalhadores de turno é considerado, a partir do final do período normal de trabalho, conforme a escala de serviços.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

- Laboração contínua — acréscimo de 25%;
- Três turnos com folga fixa — acréscimo de 20%;
- Dois turnos com folga alternada — acréscimo de 18%;
- Dois turnos com folga fixa — acréscimo de 15%.

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4 da respectiva tabela.

2 — O acréscimo referido no n.º 1 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente acordo estejam a receber no trabalho por turnos acréscimos superiores ao referido no n.º 1 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

4 — Os acréscimos referidos no n.º 1 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

5 — O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de seis meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

6 — Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e de Natal, observar-se-á o seguinte:

- a) Subsídio de férias — se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração no subsídio de férias do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de Janeiro do mesmo ano;
- b) Subsídio de Natal — se o trabalhador tiver, desde 1 de Janeiro a 31 de Outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração no subsídio de Natal do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de Janeiro e 31 de Outubro.

## CAPÍTULO IV

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no n.º 3 desta cláusula.

sula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este ACT são as constantes das tabelas anexas.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Desempenho de outras funções**

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2 — Se, por aplicação do número anterior, esses aumentos se mantiverem por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à média das remunerações auferidas nos três meses que lhe forem mais favoráveis.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição, como à categoria.

4 — Para aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar, férias ou deslocado para substituição pelos motivos enunciados.

5 — A empresa informará o trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções do tipo de função e da previsão da sua duração e das razões do mesmo desempenho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro ou até ao último dia útil imediatamente anterior.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Cantinas em regime de auto-serviço**

1 — As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de:

- a) € 4,36, de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004;
- b) € 4,40, de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004.

Este subsídio é devido por dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO V

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Deslocações — Pequenas deslocações**

1 — São pequenas deslocações para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local de trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;
- b) Ao pagamento da refeição, com o valor constante no n.º 3, alínea a), desta cláusula, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, na parte em que exceda o período normal de deslocação, nos termos da cláusula 25.<sup>a</sup> As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados, até um máximo de € 3,60 por pequeno-almoço ou ceia e de € 10 por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição;
- b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas;
- c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;
- d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

4 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria, tem direito ao pagamento de € 0,31 por quilómetro.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

- a) A subsídio de 0,9 %, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 4;

- b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 25.<sup>a</sup>;
- d) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa quando se trate de trabalho no continente;
- e) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas;
- f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 25 000, enquanto estiver na situação de deslocado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Salvo as excepções expressamente previstas no presente ACT, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média quarenta e oito horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3 — A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal para os trabalhadores integrados em turnos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados:

a):

- 1 de Janeiro;
- 18 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;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira de Ascensão ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresenta, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 6 da cláusula 27.<sup>a</sup>, antes do início das férias e em conjunto com

a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal.

Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

3 — O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato se for inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, a empresa pode, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — Quando a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — Quando a empresa, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.<sup>a</sup>, pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

## CAPÍTULO VII

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências faça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que  $n$  é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Participação da falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano. A partir de 1 de Janeiro de 1993, o pagamento dos dias referidos nesta alínea passará a ser o regulamento na legislação específica;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no ACT;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

- f) Nascimento de filhos, durante três dias;
- g) Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuarem as provas e no dia imediatamente anterior;
- h) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas *d)*, *e)* e *f)* contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração as faltas que resultem de:

- a) Exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores fora do tempo de crédito concedido por lei, salvo o disposto na cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 17.<sup>a</sup>

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste ACT.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

### CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, 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 efectiva 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.

3 — O disposto no n.º 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 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 previdência.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20% se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

### CAPÍTULO IX

#### Extinção da relação de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjunturais relativas à empresa.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Despedimento promovido pela entidade empregadora

1 — Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

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

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

- 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 da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Aplicação de sanção abusiva;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral,

devendo comunicá-lo por escrito com aviso prévio de dois meses.

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

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

4 — Podem se dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

## CAPÍTULO X

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Trabalho de mulheres

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias na altura do parto, sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela caixa de previdência), nem prejuízo da antiguidade e, decorrido aquele período, sem que estejam em condições de retomar o trabalho prolongá-lo nos termos legais. Os 120 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- c) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e outra no período da tarde, para tratar do seu filho até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

3 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia durante o período de gravidez, adicionada a um ano após o parto.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições

de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A entidade patronal e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO XII

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — A entidade patronal terá de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — O refeitório previsto na alínea *b*) da cláusula 14.<sup>a</sup> terá de existir independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores da empresa acordarem na sua inutilidade.

3 — A empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Na empresa haverá uma comissão de segurança, com as atribuições constantes do n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho.

7 — A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;
- b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

- d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

- a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;
- e) Elaborar e apresentar as propostas sobre higiene e segurança no trabalho a que alude o n.º 3 da cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira independência técnica.

## CAPÍTULO XIII

### Das comissões paritárias

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste ACT, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Atribuições

Para além das atribuições referidas no presente ACT, caberá ainda à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente ACT;
- b) Integrar casos omissos.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias e com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente ACT e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

### CAPÍTULO XIV

#### Regulamentos internos

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

1 — A empresa, por um lado, e a associação sindical representativa, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste ACT.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente ACT.

### CAPÍTULO XV

#### Sanções disciplinares

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador até seis dias;
- d) Suspensão do trabalhador até 12 dias;
- e) Despedimento.

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, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior, obrigatoriamente, e instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a partir do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;
- d) A prescrição suspende-se com a instauração do processo disciplinar.

4 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que a determinaram.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve desobediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior.

## CAPÍTULO XVI

### Do controlo operário

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Aos trabalhadores é assegurado o direito de controlarem a gestão da empresa.

2 — O controlo operário da gestão da empresa será exercido pela comissão de trabalhadores, a quem a empresa fornecerá, obrigatoriamente, todos os elementos de que necessite para o desempenho da sua função.

## CAPÍTULO XVII

### Das regalias anteriores

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

Da aplicação do presente ACT não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste ACT.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente ACT, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

A empresa, individualmente ou em conjunto com outras empresas ou com os centros de formação profissional, fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

O trabalhador não pode recusar-se à frequência de cursos de formação profissional para os quais seja indigitado pela empresa dentro do horário normal de trabalho.

## Cláusula transitória

Sempre que seja necessária a integração de novas categorias profissionais, as empresas adoptarão a definição, o descritivo de funções e o enquadramento salarial correspondente a iguais profissionais constantes do CCT para a indústria de cristalaria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 1992.

## ANEXO I

### Produção

#### Carreira profissional

1 — O trabalhador admitido para qualquer das seguintes profissões:

Condutor-afinador de máquina (tubo de vidro);  
Condutor de máquinas (tubo de vidro);  
Esmerilador de artigos de laboratório;  
Gravador de artigos de laboratório;  
Maçaqueiro de artigos de laboratório;

terá um ano de aprendizagem e quatro anos de praticante, após o que passará a oficial, salvo o disposto nos números seguintes.

1.1 — Se a empresa, findo o período de prática, se opuser à passagem a oficial, pode o trabalhador requerer, no prazo de 30 dias, à comissão paritária um exame técnico de avaliação. Se a comissão paritária verificar que o trabalhador possui capacidades e qualificações para a produção, promovê-lo-á, com todos os efeitos a partir do momento em que findou o período de prática.

1.2 — Se o trabalhador não for considerado apto pela comissão paritária, passará à categoria de pré-oficial, categoria esta a que ascenderão todos os que não forem promovidos pela empresa e tenham aceiteado esta decisão.

1.3 — Findo um ano na categoria de pré-oficial e se a empresa o não promover, pode o trabalhador requerer novo exame nos termos do n.º 1.1.

1.4 — Quando o trabalhador passar a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

1.5 — Os pré-oficiais que estejam a ser remunerados pelo grupo 10 da tabela salarial mantêm tal situação enquanto nessa categoria se mantiverem.

### Metalúrgicos

#### Carreira profissional

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4.

6 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 15 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

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

8 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

9 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

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

11 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

## ANEXO II

### Definição de categorias

*Acabador de prensa.* — É o trabalhador que dá às peças, depois de caldeadas, a forma definitiva, conforme as especificações que lhe são fornecidas.

*Adjunto de director de fábrica.* — É o trabalhador que coadjuva o director.

*Adjunto de director de serviços.* — É o trabalhador que coadjuva o director.

*Agente de serviços externos.* — É o trabalhador que tem como função predominante efectuar entrega de documentos e pagamentos em cheque, junto de repartições e outros organismos públicos e privados, e procede a pequenos levantamentos e depósitos. Pode, acessoriamente, executar tarefas no interior da empresa, tais como a distribuição e expedição de correspondência ou outros documentos e acompanhamento de visitantes.

*Ajudante de guarda-livros.* — É o profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha as funções correspondentes, executa algum dos serviços pertencentes ao guarda-livros.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

*Alimentador de máquinas.* — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

*Auxiliar de encarregado.* — É o trabalhador que executa algumas das tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

*Caldeador.* — É o trabalhador que tem como função reaquecer os artigos antes de serem entregues aos marisadores ou acabadores de prensa. É também o responsável pelos túneis de caldeação das prensas.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores na área das compras.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

*Chefe de serviços ou de divisão.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.



*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores na área das vendas.

*Colhedor de bolas.* — É o trabalhador que tem como função colher vidro e dar-lhe a forma de bola, calculando as respectivas quantidades segundo os diferentes artigos a produzir.

*Colhedor de mansas.* — É o trabalhador que colhe porções de vidro que entrega aos marisadores para acabamento dos artigos a marisar.

*Colhedor-moldador.* — É o trabalhador que colhe o vidro e o prepara para a moldação, que executa segundo especificações que lhe são fornecidas.

*Colhedor de prensa.* — É o trabalhador que retira de um forno, com uma vara metálica, uma porção determinada de vidro em fusão e a prepara para posteriores operações de fabrico, através de movimentos adequados.

*Colhedor-preparador.* — É o trabalhador que colhe o vidro e o prepara para a moldação segundo especificações que lhe são fornecidas.

*Condutor-afinador de máquinas.* — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro, a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

*Controlador de fabrico.* — É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

*Condutor de máquinas (tubo de vidro).* — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

*Condutor de máquinas industriais.* — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

*Cortador.* — É o trabalhador que efectua o corte de artigos de vidro por meio de riscagem ou roda com um diamante da passagem por uma chama seguida de ligeiro toque por uma superfície fria.

*Cortador a quente.* — É o trabalhador que corta artigos de vidro nas dimensões desejadas por acção de calor, servindo-se de uma máquina apropriada.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Decalgador.* — É o trabalhador que utiliza decalcomanias, que aplica em artigos de vidro.

*Director de fábricas.* — É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

*Director de serviços.* — É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que dirige toda a fabricação e restantes serviços conexonados com a mesma, se os houver.

*Escolhedor-embalador (tubo de vidro).* — É o trabalhador que conta, escolhe e embala artigos fabricados, podendo proceder à sua lavagem, pesagem ou outros serviços inerentes.

*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 compete, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Esmerilador de artigos de laboratório.* — É o trabalhador que ajusta ou pule, por desbaste, utilizando material abrasivo, artigos de laboratório em vidro. Deve preparar a ferramenta necessária às suas funções.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e seu registo.

*Gravador de artigos de laboratório.* — É o trabalhador que, auxiliado por máquinas manuais, automáticas e utensílios adequados, cubica e obtém marcações volumétricas, quer gravadas através de ácido fluorídrico, fosagem eléctrica e tinta ou directa. Deve zelar pela qualidade do artigo graduado até à sua execução final.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

*Maçariqueiro de artigos de laboratório.* — É o trabalhador que, com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

*Medidor de vidros técnicos.* — É o trabalhador que determina e assinala, em vidraria técnica ou outra, valores lineares, volumétricos ou de temperatura, através de processos específicos.

*Moldador de belga.* — É o trabalhador que tem a função idêntica à do oficial, exceptuando o controlo e a chefia da obra.

*Motorista.* — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

*Oficial de belga.* — É o trabalhador que, além de coordenar e chefiar a obra, tem como função dirigir a colheita da massa vítrea e a sua moldação para a fabricação de objectos de vidro, cujos acabamentos pode executar segundo as especificações que lhe são fornecidas.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

*Oficial marisador.* — É o trabalhador que, além de chefiar e coordenar a obra, tem como função a colocação das hastes e pés nos artigos de vidro, segundo as especificações que lhe são fornecidas e, bem assim, bicos de jarros e quaisquer trabalhos de marisa.

*Oficial de prensa.* — É o trabalhador que regula e manobra manualmente um dispositivo mecânico que molda por aperto artigos de vidro, de acordo com instruções recebidas e o objecto a fabricar; coloca o molde em posição de receber o vidro pastoso, corta-o com uma tesoura na quantidade julgada suficiente para um correcto enchimento do molde; coloca-o na adequada posição e puxa o braço que faz penetrar a bucha na massa vítrea, levando-a de encontro às superfícies de enformação.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

*Operador de máquina de serigrafia.* — É o trabalhador que opera com máquina manual de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

*Praticante.* — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções, coadjuvando os respectivos profissionais.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de ecrã.* — É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo assim a película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira ou de alumínio com seda, tela ou aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

*Recepcionista-telefonista.* — É o trabalhador que presta a sua actividade na recepção, identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com

a gerência ou os serviços; que se ocupa das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos.

*Roçador.* — É o trabalhador que corrige eventuais irregularidades apresentadas pelas superfícies de artigos de vidro por desbaste contra um disco metálico, de pedra ou cinta de lixa.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e de esteno-dactilógrafo, tem conhecimentos de línguas estrangeiras, colabora nos assuntos relativos à exportação, trabalhando directamente com entidades cujas funções sejam a nível da direcção da empresa.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Servente.* — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

*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 levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Vendedor.* — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

*Verificador ou controlador de qualidade.* — É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo à comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, actuando de imediato junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

##### Grupo 00:

Director de fábrica;  
Director de serviços.

##### Grupo 01:

Adjunto de director de fábrica;  
Adjunto de director de serviços.

- Grupo 1:  
Chefe de serviços ou de divisão;  
Encarregado geral;  
Tesoureiro.
- Grupo 2:  
Chefe de compras;  
Chefe de secção;  
Chefe de vendas;  
Encarregado A;  
Guarda-livros;  
Secretário de direcção.
- Grupo 3:  
Ajudante de guarda-livros;  
Encarregado B;  
Operador de computador.
- Grupo 4:  
Caixa;  
Conductor-afinador de máquinas;  
Controlador de fabrico;  
Escriturário A;  
Esmerilador de artigos de laboratório;  
Gravador de artigos de laboratório;  
Maçariqueiro de artigos de laboratório;  
Motorista de pesados;  
Oficial de belga;  
Oficial de prensa;  
Oficial electricista;  
Oficial marisador;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
Vendedor;  
Verificador ou controlador de qualidade.
- Grupo 5:  
Escriturário B;  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>
- Grupo 6:  
Acabador de prensa;  
Conductor de máquinas (tubo de vidro);  
Conductor de máquinas industriais;  
Dactilógrafo;  
Moldador de belga;  
Recepcionista-telefonista.
- Grupo 7:  
Ajudante de motorista;  
Auxiliar de encarregado;  
Colhedor de prensa;  
Colhedor-moldador;  
Colhedor-preparador;  
Fiel de armazém;  
Preparador de ecrã;  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>
- Grupo 8:  
Agente de serviços externos;  
Auxiliar de armazém;  
Cozinheiro;  
Caldeador;  
Colhedor de bolas;

Colhedor de marisas;  
Cortador a quente;  
Pré-oficial.

Grupo 9:  
Servente.

Grupo 10:  
Alimentador de máquinas;  
Auxiliar de laboratório;  
Cortador;  
Decalgador;  
Escolhedor-embalador (tubo de vidro);  
Medidor de vidros técnicos;  
Operador de máquina de serigrafia;  
Roçador.

Grupo 11:  
Servente de limpeza.

Grupo 12:  
Praticante geral do 4.<sup>o</sup> ano.

Grupo 13:  
Praticante de serralheiro civil do 2.<sup>o</sup> ano.

Grupo 14:  
Praticante geral do 3.<sup>o</sup> ano;  
Praticante de serralheiro civil do 1.<sup>o</sup> ano.

Grupo 15:  
Praticante geral do 2.<sup>o</sup> ano.

Grupo 16:  
Praticante geral do 1.<sup>o</sup> ano.

Grupo 17:  
Aprendiz de serralheiro civil;  
Aprendiz geral.

**ANEXO IV**  
**Tabela salarial**

Grupos	Tabela A	Tabela B
00 .....	1 354,50	1 365
01 .....	1 128,50	1 137
1 .....	940,50	948
2 .....	782,50	788,50
3 .....	747	753
4 .....	733,50	739,50
5 .....	694,50	700
6 .....	675	680,50
7 .....	637,50	642,50
8 .....	575	579
9 .....	562,50	567
10 .....	542	546
11 .....	532	536,50
12 .....	447	450,50
13 .....	445,50	449
14 .....	408	411,50
15 .....	382,50	385,50
16 .....	372	374,50
17 .....	372	374,50

Tabela A — vigora de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2004.

Tabela B — vigora de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2004.

Sobre o valor da tabela salarial são pagos os subsídios de férias e de Natal.

Marinha Grande, 6 de Outubro de 2004.

Pela NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.<sup>da</sup>:

*Silvino Leandro de Sousa*, gerente.

Pela VILABO — Vidros de Laboratório, L.<sup>da</sup>:

*Orlanda Marlene Jesus Brás*, gerente.

Pela Manuel Castro Peixoto:

*Manuel Dias Castro Peixoto*, gerente.

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

*Sérgio Inácio Salgueiro Moiteiro*, mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Direcção: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 26 de Outubro de 2004, a fl. 74 do livro n.º 10, com o registo n.º 146/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o SENSIQ — Sind. de Quadros e outros — Alteração salarial e texto consolidado.

### Texto final acordado em negociações directas

Aos 15 dias do mês de Outubro de 2004, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o SENSIQ — Sindicato de Quadros, o SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul e o SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.<sup>a</sup> deste acordo de empresa, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e, por outro, todos os técnicos superiores licenciados bacharéis ao seu serviço representados pelos outorgantes organismos sindicais.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., prestador do serviço público de transporte colectivo do subsolo, a seguir designado por empresa, e, por outro,

todos os técnicos superiores licenciados e bacharéis ao seu serviço representados pelos outorgantes organismos sindicais.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 178 trabalhadores.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

Com excepção da tabela salarial e de todas as cláusulas com expressão pecuniária, que terão a duração máxima de 12 meses, sempre reportada a 1 de Janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até ao dia 31 de Dezembro de 2007.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Férias, feriados e faltas

1 a 5 — *(Mantêm-se as redacções em vigor.)*

6 — No mês anterior, em conjunto com a respectiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias equivalente a um mês de vencimento, acrescido de mais dois dias, o qual será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a quatro dias úteis de férias.

7 — *(Mantêm-se a redacção em vigor.)*

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Reforma por invalidez ou velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à reforma logo que completem a idade legal de reforma ou se encontrem incapacitados definitivamente para a prestação do trabalho.

2 — A empresa pagará complementos de pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social, calculados na base de incidência do valor percentual de  $1,5 \times n$  sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo  $n$  o número de anos da sua antiguidade na empresa contados até ao limite de idade legal mínima de reforma, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição. Porém, no caso da pensão de invalidez, o complemento mínimo será sempre o necessário para atingir os montantes expressos na cláusula 20.<sup>a</sup> («Sobrevivência»).

3 — *(Mantêm-se a redacção em vigor.)*

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos na empresa até 31 de Dezembro de 2003.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Sobrevivência

1 a 5 — *(Mantêm-se as redacções em vigor.)*

6 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos na empresa até 31 de Dezembro de 2003.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa atribuirá um subsídio de funeral no valor máximo de € 800, o qual será pago à pessoa que comprove ter feito as respectivas

despesas. Caso as despesas de funeral suportadas sejam de montante inferior, o valor do subsídio será reduzido ao montante efectivamente pago.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

O técnico superior, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado, tem direito a um subsídio de alimentação de € 9,33.

**ANEXO I**

**Mapa de categorias**

Nível salarial	Categorias	
	Licenciados	Bacharéis
1 .....	Técnico superior licenciado do nível 1.	Técnico superior bacharel do nível 1.
2 .....	Técnico superior licenciado do nível 2.	Técnico superior bacharel do nível 2.
3 .....	Técnico superior licenciado do nível 3.	Técnico superior bacharel do nível 3.
4 .....	Técnico superior licenciado do nível 4.	Técnico superior bacharel do nível 4.
5 .....	Técnico superior licenciado do nível 5.	Técnico superior bacharel do nível 5.
6 .....	Técnico superior licenciado do nível 6.	Técnico superior bacharel do nível 6.
7 .....	Técnico superior licenciado do nível 7.	Técnico superior bacharel do nível 7.
8 .....	Técnico superior licenciado do nível 8.	Técnico superior bacharel do nível 8.
9 .....	Técnico superior licenciado do nível 9.	Técnico superior bacharel do nível 9.
10 .....	Técnico superior licenciado do nível 10.	Técnico superior bacharel do nível 10.
11 .....	Técnico superior do nível 11.	
12 .....	Técnico superior do nível 12.	
13 .....	Técnico superior do nível 13.	
14 .....	Técnico superior do nível 14.	
15 .....	Técnico superior do nível 15.	
16 .....	Técnico superior do nível 16.	
17 .....	Técnico superior do nível 17.	
18 .....	Técnico superior do nível 18.	
19 .....	Técnico superior do nível 19.	
20 .....	Técnico superior do nível 20.	
21 .....	Técnico superior do nível 21.	
22 .....	Técnico superior do nível 22.	

**ANEXO III**

**Tabela do AE II — 2004**

(Em euros)

Nível	Vencimento de 1 de Janeiro a 30 de Setembro de 2004		Vencimento de 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 2004	
	Licenciados	Bacharéis	Licenciados	Bacharéis
	1 .....	1 281	1 162,70	1 306,60
2 .....	1 338,80	1 221,60	1 365,60	1 246
3 .....	1 417	1 309,90	1 445,30	1 336,10
4 .....	1 494,10	1 387	1 524	1 414,80
5 .....	1 582,40	1 475,90	1 614,10	1 505,40
6 .....	1 660,60	1 553,50	1 693,80	1 584,60
7 .....	1 738,20	1 631,70	1 773	1 664,30
8 .....	1 816,40	1 708,80	1 852,70	1 743
9 .....	1 914,30	1 806,20	1 952,60	1 842,40
10 .....	2 001,60	1 895,10	2 041,70	1 933
11 .....	2 088,90		2 130,70	
12 .....	2 186,40		2 230,10	
13 .....	2 274,70		2 320,20	
14 .....	2 362		2 409,20	
15 .....	2 449,20		2 498,20	
16 .....	2 538,10		2 588,80	
17 .....	2 614,70		2 667	
18 .....	2 702,50		2 756,50	

(Em euros)

Nível	Vencimento de 1 de Janeiro a 30 de Setembro de 2004		Vencimento de 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 2004	
	Licenciados	Bacharéis	Licenciados	Bacharéis
19 .....	2 820,20		2 876,60	
20 .....	2 938,50		2 997,20	
21 .....	3 059,80		3 121	
22 .....	3 185,60		3 249,30	

Lisboa, 15 de Outubro de 2004.

Pela Metropolitano de Lisboa, E. P.:

*Carlos Alberto Mineiro Aires*, presidente do conselho de gerência.  
*Arnaldo José Pinto Oliveira Pimentel*, vogal do conselho de gerência.  
*Luís Manuel Oliveira Gama Prazeres*, vogal do conselho de gerência.  
*José Maria Franco O'Neill*, vogal do conselho de gerência.

Pelo SENSIO — Sindicato de Quadros:

*Rodolfo Frederico Beja Lima Knapič*, mandatário.  
*Francisco Martins Piedade Jacinto*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Cândida Maria Borges*, mandatária.  
*José Manuel Marreiros Silva Viegas*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*António José Tomé Vieira*, mandatário.  
*António José da Silva Cotrim*, mandatário.

### Texto consolidado

Revisão do acordo de empresa aplicável aos licenciados e bacharéis publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2002 (texto global).

Aos 15 dias do mês de Outubro de 2004, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e o SENSIQ — Sindicato de Quadros, o SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul e o SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.ª deste acordo de empresa, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e, por outro, todos os técnicos superiores licenciados e bacharéis ao seu serviço representados pelos outorgantes organismos sindicais.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., prestador do serviço público de transporte colectivo do subsolo, a seguir designado por empresa, e, por outro, todos os técnicos superiores licenciados e bacharéis ao seu serviço representados pelos outorgantes organismos sindicais.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 178 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

Com excepção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária, que terão a duração máxima de 12 meses, sempre reportada a 1 de Janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até ao dia 31 de Dezembro de 2007.

#### Cláusula 3.ª

##### Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes da empresa e três dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito.

2 — Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

## CAPÍTULO II

### Admissões e prestação do trabalho

#### Cláusula 4.ª

##### Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço do Metropolitano de Lisboa, E. P., os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Terem satisfeito as obrigações militares;
- b) Possuírem as habilitações escolares respectivas;

- c) Serem aprovados nos exames e testes efectuados pelos serviços competentes;
- d) Não serem reformados ou não estarem em situação equiparada.

#### Cláusula 5.ª

##### Readmissão

1 — A denúncia ou rescisão do contrato de trabalho não importará, para os efeitos de eventual readmissão na mesma carreira profissional, perda da antiguidade adquirida até à data da denúncia ou rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado de acordo com a legislação em vigor, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, será admitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço.

#### Cláusula 6.ª

##### Categorias profissionais

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

#### Cláusula 7.ª

##### Acessos e promoções

1 — As condições de acessos e promoções são as constantes do anexo I.

2 — A avaliação técnico-profissional para os efeitos de acessos e promoções será feita através de informações anuais, nos termos e pela forma prevista no anexo II.

#### Cláusula 8.ª

##### Horário de trabalho

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se como período normal de trabalho.

2 — O período normal de trabalho é de trinta e seis horas semanais, sem prejuízo de qualquer outro horário que venha a ser imposto por lei aos trabalhadores abrangidos por este acordo.

#### Cláusula 9.ª

##### Trabalho suplementar

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

2 — Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar serviço fora do seu horário normal, e sem ser na sua continuação, o tempo e as despesas de deslocação.

#### Cláusula 10.ª

##### Serviço de prevenção

1 — A empresa organizará escalas de prevenção, em regime de rotação, não podendo, em regra, cada trabalhador estar de prevenção mais de um fim-de-semana em cada mês.

2 — O trabalhador designado para prevenção estará sempre localizável e à disposição da empresa nos dias de descanso semanal e feriados.

3 — O serviço de prevenção será remunerado no valor percentual de 3,1% do nível 11 da tabela dos técnicos superiores por cada dia de escala de prevenção.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Férias, feriados e faltas

1 — Todos os trabalhadores têm direito a 24 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito no próprio ano de admissão a um período de férias correspondente a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês de serviço efectivo prestado nesse ano.

3 — Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

4 — Os trabalhadores que gozem férias fora da época normal de férias, quer seguida quer interpoladamente, terão direito a um acréscimo de dias de férias e ao respectivo subsídio, a gozar sempre no período fora da época normal de férias, o qual pode ser gozado no seguimento ou não do período inicial de férias:

- a) Sempre que goze 4 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 1 dia útil;
- b) Sempre que goze 8 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 2 dias úteis;
- c) Sempre que goze 12 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 3 dias úteis;
- d) Sempre que goze 16 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 4 dias úteis;
- e) Sempre que goze 20 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 5 dias úteis;
- f) Sempre que goze a totalidade do período de férias fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 6 dias úteis.

5 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente até 12 dias úteis de férias.

6 — No mês anterior, em conjunto com a respectiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias equivalente a um mês de vencimento, acrescido de mais dois dias, o qual será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a quatro dias úteis de férias.

7 — Sem prejuízo das normas legais aplicáveis ao regime de feriados e faltas, estabelecem-se as seguintes especificidades:

- a) Além dos feriados previstos na lei, será observado como feriado o dia de terça-feira de Carnaval;

b) Será considerada justificada e remunerada a falta dada pelo trabalhador no dia do seu aniversário natalício.

### CAPÍTULO III

#### Remunerações

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

1 — Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho com carácter de regularidade.

2 — As remunerações mínimas mensais devidas aos técnicos superiores são as que constam do anexo III.

3 — A remuneração horária é calculada da seguinte forma:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — Aos técnicos superiores será atribuída uma remuneração por antiguidade sob a forma de anuidades correspondentes a 0,30% da remuneração de base do nível 12 da respectiva tabela, arredondada por defeito, em termos idênticos ao arredondamento da tabela salarial.

2 — Não terão os técnicos superiores direito à contagem de anuidades após a data a partir da qual lhes seja legalmente possível a passagem à situação de reforma por velhice.

3 — Por cada três anos de antiguidade será bonificada a remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula mediante a atribuição de uma anuidade suplementar.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão pelo Natal uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar no ano do seu regresso à empresa, bem como no ano de entrada para aquele serviço, será devido o pagamento de uma importância proporcional aos meses de serviço prestado na empresa.

4 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro de cada ano.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá a título de subsídio de Natal uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Prémio de performance**

1 — Os trabalhadores que nos termos do anexo II deste acordo sejam objecto de avaliação e obtenham pontuação enquadrada num dos escalões de A a F terão direito a um prémio de *performance*, nos termos dos números seguintes.

2 — O prémio de *performance* será anual e pago em duas prestações de igual valor, a liquidar até 15 de Abril e 15 de Outubro.

3 — O prémio a atribuir será determinado pela fórmula:

$$\text{Salário de base} \times 14 \times X$$

sendo *X* resultante da avaliação da *performance* respeitante ao ano anterior de acordo com a seguinte correspondência:

- A — 5%;
- B — 4,5%;
- C — 4%;
- D — 3,5%;
- E — 3%;
- F — 2,5%.

### CAPÍTULO IV

#### **Direitos especiais**

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1 — Às deslocações em serviço aplicar-se-á o regime de ajudas de custo definido pela empresa.

2 — Nas deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem equivalente a 10 anos da sua retribuição à data a favor do beneficiário que indicar ou, na falta de indicação, a favor dos seus herdeiros.

3 — A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, nomeadamente para fiscalização de obras, realização de ensaios de recepção em fábricas de fornecedores, execução de tarefas por actuação inesperada ou durante o período nocturno de conservação da rede, será compensada em função dos quilómetros percorridos, nas condições a fixar pela empresa.

### CAPÍTULO V

#### **Protecção na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Protecção na doença**

1 — A empresa assegura aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Pagamento da retribuição ou do complemento de subsídio de doença até completar a retri-

buição líquida durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa por doença, devidamente comprovada;

- b) Manter actualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa de acordo com as revisões de retribuição que se verificarem durante essa situação;
- c) Pagamento por inteiro da assistência médica-mentosa.

2 — A empresa reserva-se o direito de comprovar o estado de doença dos trabalhadores em situação de baixa.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, mantém-se o estabelecido nas cláusulas 17.<sup>a</sup> («Protecção na doença»), 19.<sup>a</sup> («Reforma por invalidez ou velhice») e 20.<sup>a</sup> («Sobrevivência»), entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será a diferença entre o valor pago pela seguradora e a retribuição do técnico.

### CAPÍTULO VI

#### **Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Reforma por invalidez ou velhice**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à reforma logo que completem a idade legal de reforma ou se encontrem incapacitados definitivamente para a prestação do trabalho.

2 — A empresa pagará complementos de pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela segurança social, calculados na base de incidência do valor percentual de  $1,5 \times n$  sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo *n* o número de anos da sua antiguidade na empresa contados até ao limite de idade legal mínima de reforma, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição. Porém, no caso da pensão de invalidez, o complemento mínimo será sempre o necessário para atingir os montantes expressos na cláusula 20.<sup>a</sup> («Sobrevivência»).

3 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de Dezembro de 2003.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Sobrevivência**

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge terá direito a receber 50% do valor da retri-



buição ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos ou equiparados com direito o abono de família ou incapacitados, enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação a percentagem referida no n.º 1 será de 75 %.

3 — Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo deixando filhos e ou equiparados com direito a abono de família, estes terão direito à percentagem referida no n.º 1 enquanto subsistir o direito ao referido abono.

4 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2 e 3 sob a forma de complemento à pensão concedida pela segurança social, ou na totalidade se a esta não houver direito.

5 — Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador quer durante a sua situação de reforma.

6 — O disposto nos números anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos na empresa até 31 de Dezembro de 2003.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa atribuirá um subsídio de funeral no valor máximo de € 800, o qual será pago à pessoa que comprove ter feito as respectivas despesas. Caso as despesas de funeral suportadas sejam de montante inferior, o valor do subsídio será reduzido ao montante efectivamente pago.

## CAPÍTULO VII

### Serviços de apoio aos trabalhadores

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

O técnico superior, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado, tem direito a um subsídio de alimentação de € 9,33.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de formação

Aos trabalhadores destacados temporariamente para o exercício da função de monitor de formação é atribuído um subsídio de formação correspondente a 100 % do valor hora respectivo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Transportes

Têm direito ao transporte gratuito nos veículos da empresa afectos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge e os filhos ou equiparados enquanto tiverem direito a abono de família ou se encontrarem incapacitados.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Disposições finais

O presente AE, por ser mais favorável, revoga, a partir da sua entrada em vigor, toda a regulamentação colectiva de trabalho anterior.

## ANEXO I

### Mapa de categorias

Nível salarial	Categorias	
	Licenciados	Bacharéis
1 .....	Técnico superior licenciado do nível 1.	Técnico superior bacharel do nível 1.
2 .....	Técnico superior licenciado do nível 2.	Técnico superior bacharel do nível 2.
3 .....	Técnico superior licenciado do nível 3.	Técnico superior bacharel do nível 3.
4 .....	Técnico superior licenciado do nível 4.	Técnico superior bacharel do nível 4.
5 .....	Técnico superior licenciado do nível 5.	Técnico superior bacharel do nível 5.
6 .....	Técnico superior licenciado do nível 6.	Técnico superior bacharel do nível 6.
7 .....	Técnico superior licenciado do nível 7.	Técnico superior bacharel do nível 7.
8 .....	Técnico superior licenciado do nível 8.	Técnico superior bacharel do nível 8.
9 .....	Técnico superior licenciado do nível 9.	Técnico superior bacharel do nível 9.
10 .....	Técnico superior licenciado do nível 10.	Técnico superior bacharel do nível 10.
11 .....	Técnico superior do nível 11.	
12 .....	Técnico superior do nível 12.	
13 .....	Técnico superior do nível 13.	
14 .....	Técnico superior do nível 14.	
15 .....	Técnico superior do nível 15.	
16 .....	Técnico superior do nível 16.	
17 .....	Técnico superior do nível 17.	
18 .....	Técnico superior do nível 18.	
19 .....	Técnico superior do nível 19.	
20 .....	Técnico superior do nível 20.	
21 .....	Técnico superior do nível 21.	
22 .....	Técnico superior do nível 22.	

### Regulamento de carreiras

1 — Carreiras profissionais — os trabalhadores que exerçam funções cujo desempenho exija habilitações técnico-científicas ao nível do ensino superior são integrados na carreira de técnico superior.

2 — Estrutura de carreiras — a carreira de técnico superior integra 22 níveis, sendo diferenciada para licenciados e bacharéis até ao nível 10, inclusive, e comum nos restantes níveis.

3 — Acesso — o acesso à carreira definida no presente regulamento depende de:

- a) Necessidades funcionais expressas pela empresa;
- b) Reunir no trabalhador as condições específicas fixadas pela empresa para o desempenho da função.

4 — Níveis de admissão — a integração na carreira de técnico superior, no momento da admissão do trabalhador, será feita — em regra — num dos níveis de 1 a 5, admitindo-se — com carácter de excepção — a integração num dos níveis de 6 a 11 quando se trate de trabalhador com reconhecida experiência profissional e relevante competência técnica.

5 — Promoções — as promoções processam-se da seguinte forma:

- a) De 1 para 2 — evolução automática, após seis meses de permanência;
- b) De 2 a 22 — pela acumulação de créditos de progressão, atribuídos através do processo anual de avaliação da *performance*.

6 — Créditos de progressão:

- a) Os pontos necessários para a evolução da carreira serão atribuídos em função do resultado do processo anual de avaliação da *performance*, com a seguinte correspondência:

- A — 4 créditos;
- B — 3,5 créditos;
- C — 3 créditos;
- D — 2,5 créditos;
- E — 2 créditos;
- F — 1,5 créditos;
- G — 1 crédito;
- H — 0 créditos;

- b) A progressão na carreira far-se-á consoante o número de créditos atribuídos ao trabalhador, podendo significar uma promoção de um ou mais níveis;
- c) Se o número de créditos atribuídos ao trabalhador for superior ao necessário para progredir um nível mas insuficiente para progredir dois, os créditos em excesso somar-se-ão aos obtidos no processo de avaliação seguinte.

7 — A evolução na carreira será sempre reportada a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que respeitar o processo de avaliação da *performance* que conferir o total de créditos necessário à progressão.

### Mapa de progressões

Nível	Créditos para progressão
1 .....	Seis meses, automaticamente.
2 .....	1 cp.
3 .....	1 cp.

Nível	Créditos para progressão
4 .....	1 cp.
5 .....	2 cp.
6 .....	2 cp.
7 .....	2 cp.
8 .....	2 cp.
9 .....	3 cp.
10 .....	3 cp.
11 .....	3 cp.
12 .....	4 cp.
13 .....	4 cp.
14 .....	4 cp.
15 .....	4 cp.
16 .....	4 cp.
17 .....	6 cp.
18 .....	6 cp.
19 .....	6 cp.
20 .....	8 cp.
21 .....	8 cp.
22 .....	

### ANEXO II

#### Processo de avaliação da *performance*

1 — Terá lugar anualmente um processo de avaliação da *performance* dos técnicos superiores, que abrangerá todos os técnicos que no ano a que se reporta o processo tenham um mínimo de seis meses de exercício.

2 — A avaliação da *performance*, que será da responsabilidade do superior hierárquico imediato do técnico superior, constará de duas fases, entrevista de actividade e preenchimento da ficha de avaliação da *performance*, e terá a seguinte tramitação:

- a) Entrevista de actividade, com indicação das situações relevantes e ocorrências condicionantes verificadas, indicação dos factores mais relevantes para as funções desempenhadas, indicação dos pontos fortes e fracos revelados em termos de situações relevantes e levantamento das necessidades de formação. Deve ser dado conhecimento ao entrevistado do relatório da entrevista de actividade;
- b) Preenchimento da ficha de avaliação da *performance* tendo em conta, nomeadamente, a entrevista de actividade e os pontos fortes e fracos detectados em termos de situações relevantes; deverão, de igual forma, ser indicadas as necessidades de desenvolvimento e de formação para melhoria da *performance* detectadas;
- c) A pontuação obtida no preenchimento da ficha de avaliação será enquadrada de acordo com o seguinte escalonamento:

- A = 4,80 < 5,00;
- B = 4,50 < 4,80;
- C = 4,20 < 4,50;
- D = 3,75 < 4,20;
- E = 3,40 < 3,75;
- F = 3,00 < 3,40;
- G = 2,25 < 3,00;
- H = 1,00 < 2,25;

- d) O processo será de seguida entregue ao avaliado para conhecimento e comentário, bem como à hierarquia intermédia, quando exista;
- e) Concluída esta fase, serão os processos remetidos ao director respectivo ou ao conselho de

gerência, consoante os casos, para os efeitos da intervenção homogeneizadora a que se refere o n.º 4;

- f) Dos resultados dessa intervenção será obrigatoriamente dado conhecimento ao avaliado e ao primeiro avaliador;
- g) O processo de avaliação da *performance*, acompanhado de relatório resumo, contendo também as situações de intervenção homogeneizadora, será apresentado à comissão técnica, para os efeitos do n.º 5.2 deste anexo.

3 — A distribuição dos resultados do processo de avaliação pelos vários escalões deverá observar as seguintes quotas:

- A — 15 %;
- B — 15 %;
- C — 20 %;
- D — 25 %;

subordinando-se a sua determinação aos princípios seguintes:

- a) As quotas são calculadas em função de cada órgão com seis ou mais técnicos superiores, sendo os restantes agrupados;
- b) Os resultados da aplicação das quotas serão arredondados para o inteiro superior, devendo o seu total corresponder ao total das percentagens.

4.1 — Para garantia do cumprimento das quotas, caberá aos directores, no caso dos órgãos com seis ou mais técnicos, e ao conselho de gerência, nos restantes, uma intervenção homogeneizadora.

4.2 — A intervenção homogeneizadora referida no número anterior deverá observar os seguintes limites:

- Não poderá implicar subida ou descida em mais de um escalão;
- Não poderão existir subidas que, por si só, determinem efeitos de descida.

4.3 — A homogeneização será devidamente fundamentada nas notações atribuídas, nomeadamente nos parâmetros alterados.

5.1 — É criada uma comissão técnica do processo de avaliação constituída por sete elementos, sendo três designados pelo conselho de gerência, três designados pelas associações sindicais subscritoras deste acordo e um, que desempenhará as funções de coordenador e relator, por acordo entre os restantes membros.

5.2 — A comissão técnica é um órgão de carácter consultivo, não assumindo as suas posições carácter vinculativo, e tem as seguintes competências:

- a) Emitir parecer genérico sobre o decurso do processo de avaliação;
- b) Emitir parecer sobre as situações de intervenção homogeneizadora;
- c) Emitir parecer sobre todos os casos relativamente aos quais o avaliado ou o director respectivo venham a manifestar discordância da notação final, solicitando a intervenção da comissão.

5.3 — A comissão técnica funcionará nos termos de regulamento interno que venha a estabelecer, que deverá ser aprovado por unanimidade de votos dos seus membros.

Definição do conteúdo dos factores:

- Conhecimentos profissionais — conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstre possuir para o desempenho do cargo;
- Capacidade de análise — capacidade para identificar os vários aspectos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução;
- Capacidade de decisão — capacidade para decidir com independência e acerto, dentro do limite das suas responsabilidades;
- Liderança — aptidão para influenciar os outros a realizar eficientemente uma tarefa;
- Flexibilidade — aptidão para variar de abordagem ou de estratégia a fim de conseguir realizar uma tarefa;
- Estabilidade de desempenho — capacidade para manter um nível razoável de desempenho em condições de *stress*, incerteza ou ausência de estrutura;
- Empenho — esforço desenvolvido no sentido de realizar as tarefas utilizando ao máximo as capacidades, mesmo quando um esforço menor seria aceitável;
- Consecução dos objectivos — grau de realização dos objectivos definidos quer qualitativa quer quantitativamente;
- Capacidade de organização e planeamento — capacidade para definir, programar e coordenar acções face aos recursos humanos e materiais disponíveis tendo em vista a prossecução de objectivos estabelecidos;
- Grau de responsabilidade — capacidade para resolver questões de forma ponderada, avaliando e assumindo as consequências;
- Facilidade de relação com terceiros — capacidade para estabelecer contactos com pessoas estranhas à empresa de forma a obter o grau desejado de atenção, cooperação e interesse que favoreça os interesses da empresa. Capacidade para, ao nível da empresa, estabelecer relações favoráveis à unidade de acções, coordenação de esforços e cooperação de todos;
- Iniciativa — capacidade para, autonomamente, encontrar soluções adequadas para os problemas;
- Adaptação a novas situações — capacidade para responder adequadamente a novas situações ou métodos;
- Método de trabalho — capacidade para organizar o trabalho com vista ao desempenho eficaz da função;
- Expressão oral — aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar oralmente ideias e informações a um grupo;
- Expressão escrita — aptidão para, concisa e eficientemente, apresentar por escrito ideias e informações a um grupo.

**ANEXO III**  
**Tabela do AE II — 2004**

(Em euros)

Nível	Vencimento de 1 de Janeiro a 30 de Setembro de 2004		Vencimento de 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 2004	
	Licenciados	Bacharéis	Licenciados	Bacharéis
1 .....	1 281	1 162,70	1 306,60	1 186
2 .....	1 338,80	1 221,60	1 365,60	1 246
3 .....	1 417	1 309,90	1 445,30	1 336,10
4 .....	1 494,10	1 387	1 524	1 414,80
5 .....	1 582,40	1 475,90	1 614,10	1 505,40
6 .....	1 660,60	1 553,50	1 693,80	1 584,60
7 .....	1 738,20	1 631,70	1 773	1 664,30
8 .....	1 816,40	1 708,80	1 852,70	1 743
9 .....	1 914,30	1 806,20	1 952,60	1 842,40
10 .....	2 001,60	1 895,10	2 041,70	1 933
11 .....	2 088,90		2 130,70	
12 .....	2 186,40		2 230,10	
13 .....	2 274,70		2 320,20	
14 .....	2 362		2 409,20	
15 .....	2 449,20		2 498,20	
16 .....	2 538,10		2 588,80	
17 .....	2 614,70		2 667	
18 .....	2 702,50		2 756,50	
19 .....	2 820,20		2 876,60	
20 .....	2 938,50		2 997,20	
21 .....	3 059,80		3 121	
22 .....	3 185,60		3 249,30	

Lisboa, 15 de Outubro de 2004.

Pela Metropolitanano de Lisboa, E. P.:

*Carlos Alberto Mineiro Aires*, presidente do conselho de gerência.  
*Arnaldo José Pinto Oliveira Pimentel*, vogal do conselho de gerência.  
*Luís Manuel Oliveira Gama Prazeres*, vogal do conselho de gerência.  
*José Maria Franco O'Neill*, vogal do conselho de gerência.

Pelo SENSIO — Sindicato de Quadros:

*Rodolfo Frederico Beja Lima Knapič*, mandatário.  
*Francisco Martins Piedade Jacinto*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Cândida Maria Borges*, mandatária.  
*José Manuel Marreiros Silva Viegas*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*António José Tomé Vieira*, mandatário.  
*António José da Silva Cotrim*, mandatário.

Depositado em 27 de Outubro de 2004, a fl. 74 do livro n.º 10, com o registo n.º 149/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Construção Civil e Madeiras — Deliberação da comissão paritária.**

Aos 15 dias de Setembro de 2004, a comissão paritária constituída nos termos da cláusula 52.ª do CCT para a indústria de lacticínios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2003, deliberou, por unanimidade, esclarecer o seguinte:

1 — Trabalho suplementar prestado em dia feriado (cláusula 22.ª):

«3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e em feriado será pago com acrés-

cimo de 150 %, não conferindo direito a qualquer acrés-cimo, nomeadamente complemento nocturno.»

2 — Intervalo de descanso em turnos (cláusula 14.ª) — Esclarece-se que nos horários por turnos é dispensável a declaração de concordância dos trabalhadores para o benefício do intervalo de descanso de meia hora.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 25 de Outubro de 2004, a fl. 74 do livro n.º 10, com o n.º 145/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Deliberação da comissão paritária.**

A comissão paritária prevista no ACT/BRISA reuniu hoje, com a presença de todos os seus membros (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004), e deliberou por unanimidade a criação da categoria profissional «operador de patrulhamento», com a descrição de funções e a tabela salarial seguintes:

**Descrição de funções**

*Operador de patrulhamento.* — É o profissional que procede a patrulhamento ao longo da auto-estrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes (não executando porém reparações mecânicas ou eléctricas de viaturas) e procedendo à sinalização adequada em situações de avarias e ou sinistros.

**Tabela salarial**

Categoria profissional	A	B	C	D
Operador de patrulhamento	651,50	700,50	733	758

São Domingos de Rana, 15 de Outubro de 2004.

Em representação das entidades empregadoras:

*Manuel Joaquim Pinto Correia Pais*.  
*Teresa Olímpia Lourenço Nobre*.  
*Henrique José Marques Costa Pulido Pereira*.

Em representação das associações sindicais:

*Joaquim Martins*.  
*Luís Manuel Belmonte Azinheira*.  
*Joaquim Pólvora Garcia Labaredas*.

Depositado em 26 de Outubro de 2004, a fl. 74 do livro n.º 10, com o registo n.º 148/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — CORPOS GERENTES

**FENTCOP — Sind. Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas — Eleição em 10 de Setembro de 2004 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2004-2008).**

#### Secretariado nacional

Secretário-geral — José Aníbal da Cruz Luís, portador do bilhete de identidade n.º 1460859, emitido em 11 de Abril de 1997 pelo arquivo de Lisboa, ex-inspector de movimento, REFER, E. P.

Secretário-geral-adjunto — José Maria dos Reis Francisco, portador do bilhete de identidade n.º 7349342, emitido em 16 de Março de 2000 pelo arquivo de Lisboa, especialista ferroviário, REFER, E. P.

Vice-secretários-gerais:

Dr. João Diogo de Andrade Correia, portador do bilhete de identidade n.º 5509269, emitido em 30 de Agosto de 2001 pelo arquivo de Lisboa, Economista, CP, E. P.

José Carlos Pereira Rei, portador do bilhete de identidade n.º 5382559, emitido em 25 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, chefe de estação/controlador de circulação, REFER, E. P.

Luís Manuel R. Leitão, portador do bilhete de identidade n.º 10310185, emitido em 13 de Outubro de 1999 pelo arquivo de Santarém, chefe de equipa, Ferrovias, S. A.

Carlos Manuel Carlos R. Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 2730348, emitido em 23 de Março de 1999 pelo arquivo de Lisboa, inspector de circulação, REFER, E. P.

Fernando Manuel Pereira Casaleiro Melo, portador do bilhete de identidade n.º 7845663, emitido em 4 de Maio de 2000 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.

Secretários:

Vítor Manuel Queirós Pereira, portador do bilhete de identidade 7828713, emitido em 17 de Junho de 1996 pelo arquivo de Aveiro, manobrador, REFER, E. P.

Carlos de Sousa Amaro, portador do bilhete de identidade n.º 4018266, emitido em 10 de Julho de 2001 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.

Dr. Rui Manuel Vieira dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 6253705, emitido em 2 de Julho de 1997 pelo arquivo de Lisboa, técnico licenciado, CP, E. P.

- António Celestino Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 3590466, emitido em 22 de Setembro de 1997 pelo arquivo de Vila Real, controlador de circulação, REFER, E. P.
- Alfredo Gravelho Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 2288639, emitido em 11 de Agosto de 1998 pelo arquivo de Santarém, controlador de circulação, REFER, E. P.
- António Luís Farinha Vaz, portador do bilhete de identidade n.º 6434983, emitido em 4 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, operador de revisão e venda, USGL/CP, E. P.
- Aires Marques Mordomo, portador do bilhete de identidade n.º 4502835, emitido em 12 de Agosto de 1997 pelo arquivo de Lisboa, chefe de estação, REFER, E. P.
- Fernando Martins Casquilho, portador do bilhete de identidade n.º 4593271, emitido em 15 de Abril de 1997 pelo arquivo de Santarém, operador de transportes, UTML/CP, E. P.
- Leonardo dos Santos Morais, portador do bilhete de identidade n.º 3333918, emitido em 17 de Dezembro de 1996 pelo arquivo de Porto, inspector de movimento, REFER, E. P.
- Manuel Maria Aguiar de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 6658689, emitido em 16 de Julho de 1998 pelo arquivo de Porto, chefe de estação, REFER, E. P.
- Francisco José Afonso de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 7042187, emitido em 17 de Junho de 1999 pelo arquivo de Lisboa, motorista, USGL/CP, E. P.
- António Joaquim Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 6571570, emitido em 27 de Outubro de 2000 pelo arquivo do Porto, chefe de estação, REFER, E. P.
- Manuel José Faria Lage, portador do bilhete de identidade n.º 2593103, emitido em 2 de Maio de 1995 pelo arquivo de Lisboa, chefe de estação, REFER, E. P.
- Joaquim Manuel Marques, portador do bilhete de identidade n.º 7743581, emitido em 10 de Maio de 1998 pelo arquivo de Lisboa, operador de transportes, UTML/CP, E. P.
- Joaquim Maria Ferreira Egas, portador do bilhete de identidade n.º 7980816, emitido em 7 de Março de 2001 pelo arquivo de Coimbra, chefe de estação, REFER, E. P.
- José Carlos Manso Tomás, portador do bilhete de identidade n.º 6618706, emitido em 13 de Março de 2003 pelo arquivo de Lisboa, inspector de circulação, REFER, E. P.
- Raul Alves Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 7422983, emitido em 7 de Junho de 2002 pelo arquivo de Lisboa, operador de venda e controlo, USGL/CP, E. P.
- António José Matos Espadinha, portador do bilhete de identidade n.º 6268923, emitido em 9 de Abril de 2001 pelo arquivo de Santarém, operador de Manobras, REFER, E. P.
- João Paulo Correia Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 9553534, emitido em 14 de Maio de 1999 pelo arquivo de Lisboa, operador de movimento, REFER, E. P.
- Luís Miguel Figueiredo Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 9929757, emitido em 1 de Junho de 2000 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.
- Amaro Manuel Campelo Pereira Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 3984401, emitido em 11 de Março de 2002 pelo arquivo de Lisboa, encarregado, Ferrovias e Construções, S. A.
- Luís Manuel Carvalho Figueira, portador do bilhete de identidade n.º 4491296, emitido em 7 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Coimbra, operador de manobras, REFER, E. P.
- Carlos Alberto Monteiro Ferreira Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 10388167, emitido em 3 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.
- Peter Martins Faria, portador do bilhete de identidade n.º 9939998, emitido em 29 de Janeiro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, operador de manobras, UVIR/CP, E. P.
- José Cardoso Ribeiro, portador do bilhete de identidade n.º 4324275, emitido em 9 de Junho de 1992 pelo arquivo de Lisboa, operador de manobras, REFER, E. P.
- Manuel dos Santos Gerales, portador do bilhete de identidade n.º 4121662, emitido em 8 de Março de 1997 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.
- José de Seça Martins, portador do bilhete de identidade n.º 2602139, emitido em 16 de Dezembro de 2002 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.
- António Manuel Paixão Martins, portador do bilhete de identidade n.º 9733181, emitido em 10 de Outubro de 2001 pelo arquivo de Portalegre, operador de manobras, UVIR/CP, E. P.
- João Quitério Alves, portador do bilhete de identidade n.º 4396790, emitido em 4 de Maio de 1998 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.
- António Marques, portador do bilhete de identidade n.º 6609694, emitido pelo arquivo de Lisboa, operador de manobras, UTML/CP, E. P.
- José Augusto Rodrigues Cancela, portador do bilhete de identidade n.º 2593252, emitido em 31 de Julho de 1995 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.
- Adelino Simões Ribeiro, portador do bilhete de identidade n.º 2470904, emitido em 5 de Dezembro de 2000 pelo arquivo de Santarém, operador de material, UVIR/CP, E. P.
- David Nunes Simão, portador do bilhete de identidade n.º 638762, emitido em 15 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação, REFER, E. P.
- António Mateus de Oliveira Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 4378937, emitido em 8 de Abril de 1996 pelo arquivo de Leiria, controlador de circulação, REFER, E. P.
- Irene de Jesus Alves Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 2601290, emitido em 11 de Abril de 2002 pelo arquivo da Guarda, guarda de passagem de nível, REFER, E. P.

Jorge Manuel dos Reis Rodrigues de Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 7779207, emitido em 29 de Agosto de 2001 pelo arquivo de Coimbra, operador de transportes, UTML/CP, E. P.  
Sérgio Filipe Pires Carrilho, portador do bilhete de identidade n.º 9943420, emitido em 30 Dezembro de 1999 pelo arquivo de Portalegre, controlador de circulação, REFER, E. P.  
Rui Manuel Ferreira Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 5396947, emitido em 8 de Março de 2002 pelo arquivo de Lisboa, operador de circulação, REFER, E. P.  
Ricardo Jorge Nave Rebelo, portador do bilhete de identidade n.º 1001164, emitido em 15 de Maio de 1998 pelo arquivo de Lisboa, operador de manobras, UVIR/CP, E. P.  
Rui Manuel Rosado A. Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 8427475, emitido em 13 de Dezembro de 1995 pelo arquivo de Lisboa, operador de venda e controlo, USGL/CP, E. P.  
Victor Manuel Pereira Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 10488186, emitido pelo arquivo de Lisboa, operador de manobras, REFER, E. P.  
João Nunes da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 4830792, emitido em 28 de Setembro de 1995 pelo arquivo de Lisboa, operador de transportes, UTML/CP, E. P.  
Arlindo Russo Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 6981399, emitido em 2 de Dezembro

de 1999 pelo arquivo de Lisboa, operador de circulação, REFER, E. P.

Altino José Poeiros de Matos, portador do bilhete de identidade n.º 7687132, emitido em 4 de Março de 2004 pelo arquivo de Santarém, operador de circulação, REFER, E. P.

#### Suplentes:

Maria Arlete Queirós Pereira Pêra, portadora do bilhete de identidade n.º 7521011, emitido em 2 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo de Aveiro, guarda de passagem de nível, REFER, E. P.

José Evangelista Coelho Martins, portador do bilhete de identidade n.º 9874339, emitido em 18 de Março de 2000 pelo arquivo de Lisboa, operador de venda e controlo, USGL/CP, E. P.

José Alberto Gonçalves Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 4002695, emitido em 27 de Dezembro de 1995 pelo arquivo de Lisboa, chefe de estação/controlador de circulação, REFER, E. P.

José António Chantre Alves, portador do bilhete de identidade n.º 6977371, emitido em 18 de Fevereiro de 2002 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 21 de Outubro de 2004.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

...

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da empresa Valdemar dos Santos, L.<sup>da</sup> — Eleição em 28 de Setembro de 2004 para mandato de dois anos.**

Jorge Manuel Sousa Moreira, bilhete de identidade n.º 6551063, do arquivo de Lisboa, de 10 de Fevereiro de 2003.

António Alberto Brandão Ribeiro, bilhete de identidade n.º 7761538, do arquivo de Lisboa, de 9 de Janeiro de 2004.

Joaquim Moreira Dias, bilhete de identidade n.º 8728333, do arquivo de Lisboa, de 6 de Setembro de 2004.

Manuel Neves Castro, bilhete de identidade n.º 3838021, do arquivo de Lisboa, de 2 de Abril de 2001.

Carla Maria Bastos Oliveira Castro, bilhete de identidade n.º 12030420, do arquivo de Lisboa, de 21 de Junho de 2004.

Suplente:

Domingos José Martins da Silva, bilhete de identidade n.º 3592854, do arquivo de Lisboa, de 27 de Julho de 2001.

Registado em 27 de Outubro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 99/2004, a fl. 80 do livro n.º 1.