



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Fico Cables — Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua. . . . . 1318
- MARESTRADA — Operações e Manutenção Rodoviária, S. A. — Autorização de laboração contínua . . . . . 1318
- Operestradas XXI, S. A. — Autorização de laboração contínua . . . . . 1319

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros . . . . 1320
- Portaria de extensão da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel (APIGRAF) e ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa. . . . . 1321
- Portaria de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros . . . . . 1322
- Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal . . . . . 1323
- Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes). . . . . 1325
- Portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros . . . 1326
- Portaria 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 e outro — Alteração . . . . . 1327
- Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro . . . . . 1327
- Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (pesca do arrasto costeiro). . . . . 1328
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul . . . . . 1329
- Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outro . . . . . 1330
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros . . . . . 1331

|   |      |
|---|------|
| — Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços . . . . | 1333 |
|---|------|

**Convenções colectivas:**

|   |      |
|---|------|
| — Contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Revisão global . . . . . | 1335 |
| — Contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global . . . . .  | 1356 |
| — Contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .   | 1378 |

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Direcção:**

|  |      |
|--|------|
| — Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Centro . . . . . | 1393 |
|--|------|

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Direcção:**

|   |      |
|---|------|
| — Associação Comercial e Industrial de Gondomar . . . . .                           | 1394 |
| — Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira . . . . .        | 1395 |
| — AENEBEIRA — Associação Empresarial do Nordeste da Beira . . . . .                 | 1395 |
| — Associação dos Transitários de Portugal . . . . .                                 | 1395 |
| — Associação Portuguesa de Empresas de Diversões . . . . .                          | 1395 |
| — Associação de Apoio Domiciliário, de Lares e Casas de Repouso de Idosos . . . . . | 1395 |
| — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços . . . . .            | 1396 |
| — Associação Nacional da Indústria para Protecção das Plantas . . . . .             | 1396 |
| — Associação dos Agentes Funerários de Portugal . . . . .                           | 1396 |
| — Associação Industrial de Lousada . . . . .  | 1396 |
| — Associação de Empregadores do Sector dos Resíduos e Limpeza Urbana . . . . .      | 1397 |
| — CTP — Confederação do Turismo Português . . . . .                                 | 1397 |

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

|  |      |
|--|------|
| — Comissão de Trabalhadores da AMTROL — ALFA Metalomecânica, S. A. . . . . | 1397 |
|--|------|

**II — Eleições:**

— BARLOWORD — STET, S. A. .... 1398

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I — Convocatórias:**

— DYSTAR ANILINAS Têxteis, Unipessoal, L.<sup>da</sup> .... 1398

**II — Eleição de representantes:**

— FABOR — Fábrica de Artefactos de Borracha, S. A. .... 1399

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

**Catálogo Nacional de Qualificações** ..... 1400

**1. Integração de Novas qualificações** ..... 1401

---

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

---

**SIGLAS**

**CCT**—Contrato colectivo de trabalho.

**ACT**—Acordo colectivo de trabalho.

**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.

**RE**—Regulamentos de extensão.

**CT**—Comissão técnica.

**DA**—Decisão arbitral.

**AE**—Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

#### **Fico Cables — Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup> Autorização de laboração contínua**

##### **Despacho**

A empresa Fico Cables — Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua do Cavaco, 115, Vermoim, concelho da Maia, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, invocando especificidades do mercado onde se insere, o da indústria de componentes para automóveis, seja a nível nacional ou internacional. Efectivamente, a empresa, para cumprimento dos prazos de encomendas e possibilidade de obtenção de preços competitivos para os produtos de qualidade que comercializa, tem realizado, nos últimos anos, um grande investimento em máquinas e outros equipamentos, obrigando, por conseguinte, a uma reorganização dos tempos de trabalho que permita uma maior competitividade e rentabilidade da produção instalada, permitindo, assim, manter a situação de crescimento que ocorreu na última década bem como a consolidação da própria situação económica. Segundo a requerente, tal desiderato só será possível de concretizar mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido serão admitidos para o efeito.

Assim, e considerando que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Os delegados sindicais, legalmente constituídos na empresa, deram parecer favorável ao desenvolvimento do processo;

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

4) Se encontra autorizada a laboração, no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Fico Cables — Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas na Rua do Cavaco, 115, Vermoim, concelho da Maia.

Lisboa, 6 de Janeiro de 2010. — O Ministro da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento, *José António Fonseca Vieira da Silva*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **MARESTRADA — Operações e Manutenção Rodoviária, S. A. Autorização de laboração contínua**

##### **Despacho**

A empresa MARESTRADA — Operações e Manutenção Rodoviária, S. A., com sede no Edifício Edifer, Estrada

do Seminário, 4, Alfragide, Amadora, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente, na secção de vigilância, em diversos lanços de estradas do Algarve Litoral.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, invocando o facto de, e conforme constante do objecto de constituição da sociedade, estar obrigada a assegurar a exploração, operação, manutenção e conservação de vários lanços de estradas do Algarve Litoral, incluindo-se, nesse objectivo, a vigilância, controlo e supervisão permanente daqueles troços rodoviários, de modo a garantir a actividade de segurança e vigilância de pessoas ou bens com carácter de permanência, desideratos só passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) A actividade da empresa não se encontra sujeita a qualquer tipo de licenciamento específico;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa MARESTRADA — Operações e Manutenção Rodoviária, S. A., a laborar continuamente, na secção de vigilância, em diversos lanços de estradas do Algarve Litoral.

Lisboa, 15 de Janeiro de 2010. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *António Augusto da Ascensão Mendonça*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Operestradas XXI, S. A. — Autorização de laboração contínua**

#### **Despacho**

A empresa Operestradas XXI, S. A., com sede na Rua de Santos Pousada, 220, 4000-478 Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, au-

torização para laborar continuamente nas suas instalações (sector escritório) sitas na Rua de Francisco Sales da Costa Lobo, lote 5, RCE, loja 3-A, 5000-260 Vila Real.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, e posteriores revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, invocando o facto de se encontrar obrigada a assegurar a conservação, manutenção, vigilância e assistência dos utentes, nas vias que constituem a denominada Auto-Estrada Transmontana, no âmbito do contrato estabelecido com a empresa Auto-Estradas XXI — Subconcessionária Transmontana, S. A., sociedade subconcessionária do projecto em virtude do respectivo contrato estabelecido com a firma EP — Estradas de Portugal, S. A., entidade esta que celebrou contrato de concessão com o Estado Português no que concerne ao modelo de gestão e financiamento do sector rodoviário nacional. Por conseguinte, sendo a actividade levada a cabo pela empresa, pela sua natureza, de exercício contínuo, tal implica a permanência, com carácter de continuidade, de trabalhadores nas instalações sugeridas, desiderato esse só passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) A actividade da empresa não se encontra sujeita a qualquer tipo de licenciamento específico;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Operestradas XXI, S. A., a laborar continuamente nas suas instalações (sector escritório) sitas na Rua de Francisco Sales da Costa Lobo, lote 5, RCE, loja 3-A, 5000-260 Vila Real.

Lisboa, 15 de Janeiro de 2010. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *António Augusto da Ascensão Mendonça*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que se dediquem à actividade da indústria de tomate, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão às empresas que no âmbito e área da convenção prossigam a actividade nela abrangida e que não se encontrem filiadas na associação de empregadores outorgante, bem como aos respectivos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza 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 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual (que inclui o ignorado), são cerca de 987, dos quais 66 auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono mensal para falhas em 9,1%, as diuturnidades entre 10,1% e 10,8% e do subsídio de alimentação em 11,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justificam-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos graus 9 e 10 da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2010. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a

retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a AIT — Associação dos Industriais de Tomate e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria de tomate e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de

redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

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

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

Lisboa, 9 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Portaria de extensão da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel (APIGRAF) e ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.**

A decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel (APIGRAF) e ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa (STICPGI), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às indústrias gráficas, de comunicação visual e ou de transformação de papel e de cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas referidas associações.

A Associação e o Sindicato referidos, bem como o Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média (SINDETELCO), a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (FETESE) e o Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (SINDEQ) requereram a extensão da decisão arbitral a todos os empregadores e trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade e profissional da mesma.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial, em virtude do período de tempo que mediou entre a decisão arbitral e a última revisão do precedente contrato colectivo de trabalho, de 1981. Sabe-se, no entanto, que o número de trabalhadores do sector é significativo — os quadros de pessoal de 2006 registavam 21 665 trabalhadores a tempo completo.

A decisão arbitral prevê, ainda, cláusulas de conteúdo pecuniário. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão, não se justifica a sua exclusão.

A tabela salarial da decisão arbitral contém retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código

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

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, foi publicado aviso relativo à presente extensão, na sequência do qual deduziram oposição o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL).

O referido Sindicato alegou que a retroactividade prevista no projecto de portaria deveria incluir o subsídio de turno, de modo a colocar as empresas em situação de igualdade ou o mais aproximado possível. Considerando que o propósito da retroactividade, expressamente enunciado na nota justificativa publicada com o projecto de portaria, é a aproximação dos estatutos laborais dos trabalhadores e das condições de concorrência entre as empresas, a retroactividade abrangerá o regime do subsídio de turno.

A FAPEL pretende a exclusão expressa das empresas nela filiadas com fundamento, nomeadamente, na existência de convenção colectiva de trabalho específica celebrada pela referida Associação e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2007, com alteração publicada no mesmo *Boletim*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, aplicável à indústria de transformação de papel e cartão. Assim, considerando que as portarias de extensão só podem ser emitidas na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão das empresas filiadas na FAPEL.

Não conferindo a decisão arbitral qualquer retroactividade, a extensão, com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, determina a produção de efeitos da tabela salarial, do subsídio de alimentação e do subsídio de turno a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor daquela.

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

Embora a decisão arbitral tenha área nacional, a extensão nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente apenas será aplicável no território do continente.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel e ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel,

Gráfica e Imprensa, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na referida Associação que se dediquem às actividades abrangidas pela decisão arbitral e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na referida Associação que se dediquem às actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelo mencionado Sindicato.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão.

3 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores do subsídio de alimentação e do subsídio de turno produzem efeitos a partir de 1 de Dezembro de 2009.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Portaria de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todas as empresas não representadas pela federação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico

e aos respectivos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual, são cerca de 97 307, dos quais 20 979 (22%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 11 336 (11,6%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,8%. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Algumas retribuições mínimas das tabelas salariais I e II são inferiores à retribuição mínima mensal garantida. Esta, no entanto, pode ser objecto de redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 2,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Atendendo a que as alterações regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e, para o subsídio de refeição, uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, ao qual deduziu oposição a FENAME — Federação Nacional do Metal, pretendendo a extensão das alterações a todas as empresas não representadas pela federação de empregadores outorgante, nomeadamente às empresas filiadas na AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal, que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos respectivos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Pronunciaram-se, ainda, a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal. A primeira concorda com os termos da extensão porque respeita a sua autonomia negocial. A segunda recusa a aplicação da extensão aos empregadores nesta filiados alegando que a mesma viola a sua autonomia negocial. Alega, ainda, a existência de processos de contratação colectiva entre a mesma associação de empregadores

e quatro associações sindicais, tendo entretanto havido acordo com um dos sindicatos.

Considerando que as anteriores extensões do CCT celebrado pela FENAME não se aplicam aos empregadores representados pela AIMMAP, nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL, e que assiste a estas associações a defesa dos direitos e interesses dos associados que representam, excluem-se do âmbito da extensão os empregadores e os trabalhadores representados pelas referidas associações.

Na área da convenção, a actividade do sector metalúrgico e metalomecânico é, também, regulada por outra convenção colectiva celebrada pela APIFER — Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens e pela ABIMOTA — Associação Nacional dos Industriais de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins, pelo que a presente extensão não lhes é aplicável.

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

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

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante, nem noutras associações de empregadores representativas de outras empresas do sector, que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) não é aplicável às relações de trabalho em empresas das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante.

3 — As retribuições previstas no anexo I, inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor em 2009 e 2010, apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida

resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2009 e o subsídio de refeição produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 2009.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.os 48 e 1, de 29 de Dezembro de 2009 e de 8 de Janeiro de 2010, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro se dediquem à actividade comercial, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções 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 com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

As alterações das convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 9042, dos quais 4485 (49,6%) auferem re-

tribuições inferiores às convencionais, sendo que 2286 (25,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,8%. São as empresas do escalão de dimensão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono mensal para falhas, em 2,3%, e as diuturnidades, em 4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção. Deste modo, a extensão das alterações das convenções não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48 e 1, de 29 de Dezembro de 2009 e de 8 de Janeiro de 2010, respectivamente, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

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

As alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48 e 1, de 29 de Dezembro de 2009 e de 8 de Janeiro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro se dediquem ao comércio retalhista de carnes, uns e outros filiados nas associações que as outorgaram.

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

As alterações das convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e de um grupo residual, são cerca de 226, dos quais 139 (61,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 41 (18,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de chefia mensal do primeiro-oficial e as prestações em espécie, em 2,3 %, e o abono para falhas, em 4,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção. Deste modo, a extensão das alterações das convenções não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes), publicadas respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48 e 1, de 29 de Dezembro de 2009 e de 8 de Janeiro de 2010, são estendidas, no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, à excepção dos existentes no concelho de Santa Maria da Feira, que se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exer-

çam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não filiados nos sindicatos outorgantes.

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Portaria de extensão das alterações do CCT entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgam, que exerçam as actividades de hotelaria (alojamento) e restauração no distrito de Faro.

A FESAHT requereu a extensão das alterações da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. No entanto, só foi possível

proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão das tabelas salariais relativamente ao sector de hotelaria (alojamento), tendo-se apurado que os trabalhadores a tempo completo, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 16 445, dos quais 6624 (40,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 4350 (26,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,6 %. São as empresas dos escalões de dimensão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais da convenção.

Quanto ao sector da restauração, apenas foi possível determinar, a partir do apuramento dos quadros de pessoal de 2007, que os trabalhadores a tempo completo são 9766.

As tabelas salariais prevêem retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor em 2009 e 2010. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, ao qual deduziu oposição a FESAHT, que se opõe à exclusão das empresas filiadas na AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve, alegando que não existe convenção colectiva que tenha celebrado com esta associação. A pretensão da FESAHT não é acolhida porque a AHETA outorga com outra associação sindical uma convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1998, com última alteração publicada no mesmo *Boletim*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2006, cujas condições de trabalho, à excepção das constantes da alteração de 2006, foram objecto de extensão. Além disso, aquando da extensão da última alteração deste CCT, não foi deduzida qualquer oposição à exclusão dos empregadores representados pela AHETA.

No distrito de Faro, as actividades de hotelaria (alojamento) e de restauração são ainda abrangidas por CCT celebrados por três outras associações de empregadores, razão pela qual a presente extensão exclui as empresas nelas filiadas.

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

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros

e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2009, são estendidas, no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades de hotelaria (alojamento) e restauração e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica a empregadores filiados na AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve, na Associação da Hotelaria de Portugal, na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e na ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares.

3 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor em 2009 e 2010 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2009.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Portaria 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 e outro — Alteração.**

A Portaria n.º 27/2010, de 11 de Janeiro, referente à 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 e outro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 6, de 11 de Janeiro de 2010, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010,

refere que a extensão da tabela salarial e das cláusulas de conteúdo pecuniário produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008. Todavia, a extensão pretendeu, como se refere na nota justificativa do projecto publicado para apreciação pública e no preâmbulo da portaria, assegurar retroactividade idêntica à da convenção, na qual a tabela salarial e o valor do subsídio de almoço, este por efeito do disposto na cláusula 4.ª, têm efeito retroactivo a partir de 1 de Janeiro de 2009. Corrige-se, por isso, a disposição sobre retroactividade da referida portaria, de modo a que a tabela salarial e o subsídio de almoço tenham efeitos a partir das mesmas datas em que tal ocorreu no âmbito do contrato colectivo.

Assim:

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

#### Artigo único

O n.º 2 do artigo 2.º da Portaria n.º 27/2010, de 11 de Janeiro, passa a ter a seguinte redacção:

«2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de almoço produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.»

Lisboa, 9 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores, representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções a todas as empresas que exerçam a actividade abrangida e a todos os trabalhadores ao seu serviço.

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

a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 1119, dos quais 712 (63,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 479 (42,8%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,5%. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono para falhas, em 3,8%, o subsídio de alimentação, em 2,9%, as ajudas de custo, entre 2,2% e 3,1%, e as diuturnidades, em 2,4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto o n.º 4 da cláusula 42.ª, «Trabalho fora do local de trabalho», não é objecto de retroactividade uma vez que se destina a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do n.º 4 da cláusula 42.ª, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2009.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SITE-MAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (pesca do arrasto costeiro).**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca e entre a mesma associação de empregadores e o SITE-MAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (pesca do arrasto costeiro), publicados no *Boletim*

do *Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca e entre a mesma associação de empregadores e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (pesca do arrasto costeiro), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à pesca do arrasto costeiro no território do continente, na zona económica exclusiva e em qualquer pesqueiro para onde o arrasto costeiro esteja licenciado no âmbito de acordos de pesca com países terceiros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca requereu a extensão a todos os empregadores e trabalhadores do mesmo sector de actividade; os outorgantes da segunda convenção requereram a sua extensão aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, desde que filiados na associação sindical outorgante.

As convenções são revisões globais dos contratos colectivos de trabalho anteriores, publicados inicialmente em 1978 e 1992, com últimas alterações publicadas em 2000, e actualizam a percentagem do valor do pescado que constitui a parte variável da retribuição bem como as condições de trabalho aplicáveis ao sector.

Não foi possível efectuar o estudo de impacto da extensão da tabela salarial em virtude de as retribuições convencionadas comportarem uma parte certa e outra variável calculada com base numa percentagem sobre o valor do pescado, e as retribuições praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal, não permitem distinção entre as modalidades de retribuição praticadas.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o seguro por falecimento, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta permanente em 14,6% e a indemnização por perda de haveres em 0,2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos tra-

balhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

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

**Projecto de portaria de extensão dos CCT entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca e entre a mesma associação de empregadores e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (pesca do arrasto costeiro).**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca e entre a mesma associação de empregadores e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (pesca do arrasto costeiro), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de pesca do arrasto costeiro e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

#### Artigo 2.º

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.**

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

terações do contrato colectivo entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro exerçam a actividade da indústria de tripas.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade regulada na área e no âmbito da convenção.

Não foi possível apurar o impacto da extensão dado os quadros de pessoal de 2008 abrangerem o universo dos trabalhadores que exercem funções no sector de actividade da indústria de tripas, por referência ao território nacional e a convenção apenas se aplicar em alguns distritos do território do continente.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 4,9%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, são estendidas, nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria de tripas e trabalhadores ao seu serviços das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outro.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 9 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram e que se dediquem à indústria farmacêutica.

As duas primeiras associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector de actividade e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível avaliar o impacte da extensão em virtude de o apuramento estatístico dos quadros de pessoal de 2008 considerar não só a actividade da indústria farmacêutica, como também a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos. Por outro lado, a convenção objecto de extensão altera o âmbito do sector de actividade anteriormente previsto, assim como a estrutura das profissões e níveis salariais. No entanto, foi possível apurar que o número de trabalhadores ao serviço de empregadores da indústria farmacêutica é de 4975.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como os valores da refeição por deslocação em serviço, das despesas de viagem em serviço, do subsídio de refeição, das diuturnidades e do abono para falhas, em percentagens relativamente elevadas dado que a actualização anterior data de 2005. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas nas cláusulas 29.<sup>a</sup> e 30.<sup>a</sup> não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector. Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete

aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

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

**Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outro.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de indústria farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das cláusulas 29.<sup>a</sup> e 30.<sup>a</sup>, produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 2008.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Cód-

digo do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito do Porto exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção bem como, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, se dediquem à actividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respectiva área e âmbito exerçam a mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 31 315, dos quais 8750 (27,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 4892 (15,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,5%. São as empresas do escalão de dimensão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores à da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3,7%, o subsídio de alimentação, em 25% e 4,2%, e algumas ajudas de custo nas deslocações, em 3,8% e 3,9%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

A convenção abrange a reparação de relojoaria e o comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu. No entanto, esta actividade nos distritos de Aveiro e Braga é abrangida pelas convenções colectivas de trabalho para o comércio de Aveiro e para o comércio de Braga e respectivas portarias de extensão, pelo que, nestes distritos, a extensão só se aplica aos empregadores filiados na Associação dos Comerciantes do Porto.

A convenção abrange, ainda, o comércio retalhista de carnes do distrito do Porto. Contudo, existindo convenção colectiva de trabalho celebrada por associação de empregadores que, neste distrito, representa esta actividade e que outorga convenção colectiva de trabalho, também objecto de extensão, a presente extensão abrange apenas, também quanto a esta actividade, os empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção.

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

Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção. Deste modo, a extensão das alterações da convenção não abrangem as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispunham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispunham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empre-

sas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, são estendidas:

a) No distrito do Porto, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista e ou à prestação de serviços, à reprodução de documentos e à reparação de molduras e consertos de calçado e ao comércio grossista, desde que a respectiva actividade não seja abrangida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Nos distritos de Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade de reparação de relojoaria e ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção para esta actividade;

c) Na área da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica ao comércio retalhista de carnes.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

— Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

— Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

— Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

— Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

4 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos na convenção produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 9 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

## Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações 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 representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e de um grupo residual, são 1690, dos quais 1261 (74,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 83 (4,9%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,2%. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de alimentação em 2,9% e o abono para falhas em 2,1%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração que a actividade abrangida pela convenção é igualmente abrangida pelos contratos colectivos de trabalho celebrados pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e pela ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra, entende-se que é conveniente excepcionar da presente extensão as empresas filiadas nestas associações.

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

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

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 3 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 32 e 33, de 29 de Agosto de 2008 e de 8 de Setembro de 2008, respectivamente, e, ainda, entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Revisão global.**

#### Cláusula preambular

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 14, de 15 de Abril de 2007, 16, de 29 de Abril de 2008, e 9, de 8 de Março de 2009, é revisto da forma seguinte:

#### CAPÍTULO I

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

###### Cláusula 1.ª

###### **Âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da AIPAN que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafeteria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 1430 empresas e 8800 trabalhadores.

###### Cláusula 2.ª

###### **Área**

1 — A área do presente CCT é definida por toda a zona Norte, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço).

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

###### Cláusula 3.ª

###### **Vigência**

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

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

3 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão revistas anualmente, a partir de Novembro.

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

###### Cláusula 4.ª

###### **Denúncia**

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

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

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

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

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

#### CAPÍTULO II

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

###### Cláusula 5.ª

###### **Princípios gerais**

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

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

2 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e juridicamente obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquiridas.

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

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Período experimental

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

1) Para os contratos a tempo indeterminado:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, grau de responsabilidade ou função de confiança, como sejam as de chefe de compras, empregado de balcão principal, encarregado de expedição, técnico de autocontrolo, amassador, chefe de geladaria e forneiro;
- c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de elevada complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como funções de confiança, como sejam as de mestre de pasteleiro, encarregado de fabrico, empregado de balcão-encarregado, pasteleiro de 1.<sup>a</sup> e panificador principal;
- d) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores;

2) Para os contratos a termo:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
  - b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite;
- 3) Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador carece de um aviso prévio de 7 dias;
- 4) O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes;
- 5) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Admissão para efeito de substituição

- 1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária de outro entende-se sempre feita a termo certo, devendo tal circunstância e o respectivo prazo constar de documento escrito.
- 2 — No caso de o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do efectivo ao serviço, ou 15 dias após ter sido considerado definitivo o impedimento daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Substituição temporária

- 1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior receberá a retribuição correspondente à categoria do substituído.
- 2 — Excedendo a substituição a duração de 90 dias seguidos ou 120 interpolados no decurso de um ano civil, o substituído terá direito a promoção à categoria profissional e inerente retribuição do substituído, mesmo após este retomar a prestação de trabalho.
- 3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos de substituições decorrentes da prestação de serviço

militar obrigatório ou de doença prolongada não superior a 180 dias.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

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

- 1 — É considerado trabalho eventual o prestado com carácter accidental ou extraordinário que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.
- 2 — Só é admissível o recurso a trabalho eventual por ocasião de qualquer evento ou quadra determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração, tal como nas vésperas de feriados, por ocasião de feiras, festas e romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente no calendário, nomeadamente a Páscoa, São João, Natal e Ano Novo.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Aprendizagem

- 1 — A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória, de idade não superior a 18 anos, pelo período máximo de um ano, findo o qual o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior.
- 2 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de aprendizagem.
- 3 — O número de aprendizes não poderá exceder 20 % do de profissionais que prestem serviço no estabelecimento; é, porém, permitida a existência de um aprendiz ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Classificação profissional

- 1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de acordo com as funções predominantemente desempenhadas face às definições técnico-profissionais das categorias profissionais constantes do anexo I.
- 2 — Os trabalhadores devem, em princípio, exercer uma actividade predominantemente correspondente à categoria para que foram contratados.
- 3 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos no objecto do contrato desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.
- 4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, terão os trabalhadores direito a esse tratamento.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Atribuição de categoria profissional

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

Qualquer mudança de categoria será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo, em impresso fornecido para o efeito por esse organismo, nos 10 dias subsequentes à solicitação que lhe for apresentada pelo trabalhador a quem essa mudança respeite.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Mapas do quadro de pessoa

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Acesso

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

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

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

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

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a aspirantes a panificadores quando completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioridade;
- b) Os aspirantes a panificadores serão promovidos a panificadores quando completarem 12 meses na categoria;
- c) A promoção a panificador principal e a encarregado de fabrico far-se-á de acordo com o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3.

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

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

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a empregados de balcão auxiliares quando completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioridade;
- b) Os empregados de balcão auxiliares serão promovidos a empregados de balcão de 2.<sup>a</sup> quando completarem dois anos na categoria;
- c) Os empregados de balcão de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a empregados de balcão de 1.<sup>a</sup> quando completarem três anos na categoria;
- d) A promoção a empregado de balcão principal e a empregado de balcão-encarregado far-se-á de acordo com o estipulado nos n.ºs 1, 2 e 3.

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a praticantes quando completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioridade;
- b) Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais quando completarem dois anos na categoria;
- c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria imediata quando completarem de três anos na categoria;
- d) As categorias do sector de apoio e manutenção (afinador de máquinas, bate-chapas, canalizador, carpinteiro, mecânico de automóveis, mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento, oficial electricista, pedreiro ou trolha, pintor, serralheiro civil e serralheiro mecânico) são genericamente designadas «oficiais».

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- e) Baixar a categoria ou nível do trabalhador, salvo quando for por este aceite por escrito, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos direc-

tamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

j) Exigir de qualquer profissional, no local de trabalho, o transporte, a dorso, de pesos superiores a 25 kg;

k) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

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

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho não contratualmente acordado aquando da sua admissão, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

b) Pagar pontualmente a retribuição, nos termos da lei e deste CCT;

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

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

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

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, não os impedindo de desempenhar funções sindicais para que tenham sido eleitos;

g) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

i) Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

j) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho, quando por eles solicitado;

k) Prestar ao sindicato respectivo, quando pedidas, as informações necessárias ao exercício da sua acção;

l) Não fumar, não comer, não beber, nem mastigar pastilha elástica no local de trabalho;

m) Fornecer a cada trabalhador dois equipamentos de trabalho compostos de bata, *t-shirt* ou túnica, calça, saia e ou avental lavável, protecção da cabeça e calçado apropriado confortável e antiderrapante e luvas para funções específicas, para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho, que serão substituídos sempre que necessário;

n) Afixar normas de conduta de higiene pessoal, incluindo regras específicas sobre cuidados especiais a ter com a higienização das mãos, em sítios estratégicos, de forma a sensibilizar o pessoal;

o) Não permitir o início da prestação de trabalho por qualquer trabalhador sem o exame médico de admissão;

p) Implementar a prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei;

q) Implementar o autocontrolo como sistema de segurança alimentar estruturado segundo a metodologia HACCP;

r) Descontar e enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, o produto da quotização dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo, acompanhado do respectivo mapa de quotizações.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

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

*a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o estabelecimento em que presta serviço;

*b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

*d)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, mantendo segredo profissional nomeadamente sobre receitas, fórmulas, dosagens de fabrico e referenciação de fornecedores e ou clientes;

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

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

*g)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

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

*i)* Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;

*j)* Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou a entidade patronal;

*l)* Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;

*m)* Não fumar, não comer, não beber, nem mastigar pastilha elástica no local de trabalho;

*n)* Zelar pela conservação e boa utilização do equipamento de trabalho e outros bens que lhe estiverem distribuídos para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho;

*o)* Cuidar, no âmbito da higiene e segurança alimentar e no quadro da função que exerce na actividade da empresa, da qualidade higio-sanitária dos produtos, dando cumprimento ao Código de Boas Práticas de Higiene e Fabrico e às directivas e planos de implementação do Auto Controlo como Sistema de Segurança Alimentar, estruturado segundo a metodologia HACCP;

*p)* Não iniciar o trabalho antes de se equipar convenientemente, deixando roupa, objectos pessoais e os sapatos arrumados dentro dos cacifos;

*q)* Não tossir ou espirrar directamente sobre os alimentos ou superfícies de trabalho;

*r)* Não usar brincos, pulseiras, relógios, anéis ou outros adornos, nomeadamente nas áreas de produção, manipulação ou embalagem de produtos alimentares;

*s)* Manter as unhas curtas, limpas e sem verniz, quando em contacto directo com produtos alimentares;

*t)* Proteger sempre as feridas ou cortes com uma dedeira em látex de cor e luvas (impermeáveis e descartáveis).

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

## CAPÍTULO IV

**Prestação de trabalho**Cláusula 20.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho semanal é de 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, sendo permitido que o período normal de trabalho prestado ao sábado seja de nove horas, sem prejuízo do limite do período normal de trabalho semanal.

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

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

*a)* Durante o período mínimo de três horas e meia por dia, pelos profissionais das categorias de empregado de balcão;

*b)* Pelos distribuidores e motoristas-vendedores-distribuidores;

*c)* Pelo pessoal de limpeza (auxiliares de fabrico);

*d)* Pelos profissionais do sector de apoio e manutenção;

*e)* Em todas as situações em que seja negociado, nos termos da lei, entre a entidade empregadora e o trabalhador, observando-se a forma escrita.

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

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

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Horários especiais**

1 — Sempre que as condições de mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita, em todos os dias de calendário, a prestação de trabalho por qualquer trabalhador obrigado por este CCT, bem como o funcionamento dos estabelecimentos de fa-

brico e ou venda, e em que, salvo o disposto no n.º 4, o dia de descanso semanal de cada trabalhador abrangido poderá recair em qualquer dia da semana.

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

3 — No conjunto de cada quatro semanas consecutivas o período normal médio de trabalho semanal será, para todos os trabalhadores abrangidos por este regime, de 40 horas.

4 — Em cada período de quatro semanas consecutivas, o dia de descanso do trabalhador será obrigatoriamente coincidente com o domingo.

5 — A prestação de trabalho em dias feriados será regida em função do acordo que para o efeito for estabelecido pelas partes.

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista na lei;

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

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

a) A 200 horas por ano;

b) A duas horas por dia normal de trabalho;

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho nocturno

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Mapa de horário de trabalho

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Turnos

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato são garantidas todas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo III, as quais servirão de base ao cálculo do acréscimo por prestação de trabalho nocturno e da retribuição das horas de trabalho suplementar, bem como do subsídio mensal de turno, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 21.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

6 — Os trabalhadores controladores de caixa têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €20,50.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição.

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

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se for por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Sistema de pagamento

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

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

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

4 — O pagamento do vencimento poderá também ser efectuado através de cheque ou transferência bancária.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

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

2 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;

O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, na sua falta, o feriado distrital respectivo.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos com duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

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

na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito às férias nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, até cinco dias;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, irmãos ou cunhados, até dois dias;

d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a cinco dias;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino e ou para preparação de exames;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsá-

vel pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

j) As dadas por dadores de sangue, por solicitação de qualquer dos serviços da rede nacional de transfusão de sangue ou por iniciativa própria, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço, e pelo período de tempo necessário ao cumprimento da missão;

k) As dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários, para cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de bombeiros, nos termos da Lei n.º 21/87, de 20 de Junho, e do Decreto-Lei n.º 297/2000, de 17 de Novembro;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>, quando excedam quatro dias por mês, para os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, e cinco ou oito horas por mês, conforme se trate de delegado sindical ou de delegado sindical que faça parte da comissão intersindical, respectivamente, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da segurança social;

c) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados, num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

## CAPÍTULO VII

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 49.<sup>a</sup>**Causas de extinção do contrato de trabalho**

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

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo**

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

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

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

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

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Cessação do acordo de revogação**

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

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

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

4 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca nomeadamente:

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

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Cessação do contrato por despedimento com justa causa**

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

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

- a) Desobediência ilegítima a ordens de responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores e ou da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do seu cargo ou posto de trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atinja, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos executórios;
- l) Redu es anormais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — O despedimento de membros de corpos gerentes de associações sindicais, dos delegados sindicais, dos mem-

bros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto na lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Ausência de justa causa

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cessaçã do contrato de trabalho por despedimento colectivo

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Resolução por iniciativa do trabalhador

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

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

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

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

4 — O trabalhador tem ainda o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

5 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio previsto no número anterior será de 30 dias.

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição de laboração

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípios sobre a igualdade

Nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

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

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que seja do conhecimento da entidade patronal;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:
  - i) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
  - ii) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores — Princípio geral

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Trabalhos proibidos ou condicionados

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes — Direitos especiais

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

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

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

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

a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a sua assiduidade a essas mesmas disciplinas;

b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

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

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem prejuízo de prazos mais curtos previstos na lei.

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

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até ao máximo de 3 testemunhas por cada facto e 10 no total.

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

#### CAPÍTULO X

##### Comissões paritárias

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

Com o âmbito e na área definidos nas cláusulas 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> deste contrato, serão constituídas comissões paritárias, com a composição, atribuições e modo de funcionamento referidos nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Composição

1 — As comissões paritárias referidas na cláusula anterior serão constituídas por quatro membros efectivos, dois em representação da AIPAN, dois das associações sindicais.

2 — A todo o momento e por acordo das partes, poderá ser aumentado o número de membros previsto, mantendo-

-se sempre a proporção de igualdade entre o número de representantes da AIPAN e das associações sindicais outorgantes.

3 — Além dos membros mencionados no número precedente, poderão participar das comissões paritárias quatro assessores técnicos, designados dois por cada parte.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Atribuições

Às comissões paritárias competirá, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre despedimentos colectivos:

a) Promover, se e quando necessário, a reclassificação dos trabalhadores;

b) Verificar, controlar e decidir sobre as medidas reputadas convenientes à resolução da situação dos trabalhadores cuja estabilidade de emprego se mostre afectada pela eventual diminuição de rentabilidade do estabelecimento em que prestam serviço.

c) Verificar e decidir sobre as dúvidas de interpretação deste CCT.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Deliberações

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

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

#### CAPÍTULO XI

##### Benefícios sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de €3,85 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

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

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

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

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

## CAPÍTULO XII Certificado de trabalho

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Recusa de passagem de certificado de trabalho

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

## CAPÍTULO XIII

### Formação

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

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

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seu trabalhadores;

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

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

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

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

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas a partir de 2006.

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

## CAPÍTULO XIII

### Actividade sindical

#### SECÇÃO I

##### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

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

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

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

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

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

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas.

#### SECÇÃO II

##### Nomeação de delegados e seus direitos

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta

registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

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

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

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

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — 6 mais 1 por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

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

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

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

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

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr

à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Informação sindical

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta

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

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

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

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

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Reuniões fora do horário normal

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

3 — Os promotores das reuniões referidas neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem e o número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

### SECÇÃO III

#### Comissão sindical de empresas

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Reuniões com entidade patronal

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

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

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

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Despedimentos de representantes de trabalhadores

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

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Proibição da discriminação por actividade sindical

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

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Pão de alimentação

1 — Considera-se pão todos os produtos que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo produtos afins e similares.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos até 1982, inclusive, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 115 ou ao seu valor noutra espécie de pão.

3 — Beneficiam igualmente deste direito os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato usufruíam desta regalia.

4 — Poderão as partes acordar na substituição do valor em espécie pela contrapartida pecuniária equivalente.

5 — O pão de alimentação é devido aos trabalhadores que a ele tenham direito, aos domingos e feriados.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Requalificações

As empresas procederão às reclassificações a seguir indicadas:

a) Serventes em auxiliar de fabrico ou auxiliares de limpeza consoante a predominância das funções actualmente exercidas;

b) Empregados de balcão em empregados de balcão de 2.<sup>a</sup> ou de 1.<sup>a</sup>, nos termos das alíneas b) e c), respectivamente, do n.º 6 da cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

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

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria com prejuízo sério, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de

carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas, salvo se houver acordo das partes e desde que a lei o permita.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Integração de lacunas

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

#### ANEXO I

##### Definição técnico-funcional das categorias profissionais

**Amassador.** — É o(a) trabalhador(a) que amassa manualmente ou utilizando máquinas apropriadas que alimenta, regula, manobra e controla. Cuida da amassadura da farinha e demais ingredientes utilizados na preparação das massas destinadas aos produtos a fabricar; é o responsável pelo controlo e observância das diferentes receitas; manipula as massas e refresca o isco; substitui o encarregado de fabrico enquanto não o haja ou nas suas faltas ou impedimentos; cuida da limpeza e arrumação das máquinas e utensílios com que trabalha.

**Aprendiz.** — É o(a) trabalhador(a), de idade nunca inferior a 16 anos, que faz a sua aprendizagem no âmbito da respectiva profissionalização.

**Aspirante a panificador.** — É o(a) trabalhador(a) que completou o período de aprendizagem, tendo as mesmas funções do panificador. Permanece nesta categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador. Cuida também da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

**Aspirante a pasteleiro.** — É o(a) trabalhador(a) que, tendo completado o período de aprendizagem, inicia a sua qualificação profissional no âmbito das funções dos pasteleiros e sob a sua orientação, passando a exercer as mesmas funções do pasteleiro de 3.<sup>a</sup> Permanece nesta categoria pelo período de 36 meses, findo o qual ascenderá à categoria de pasteleiro de 3.<sup>a</sup>

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

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

**Chefe de compras/ecónomo.** — Procede à aquisição, transporte, recepção e armazenamento de géneros, mercadorias e outros artigos (verificando a concordância com as respectivas requisições), sendo responsável pelo regular abastecimento, mediante requisição, da despesa dos diferentes sectores, secções, estabelecimentos ou lojas; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; coordena e executa inventários periódicos ou permanentes; cuida de toda a documentação (facturas, guias de remessa ou outros documentos equiva-

lentes) dos fornecedores, bem como da relacionada com a execução das requisições, documentação que entrega e de que presta contas diariamente aos serviços administrativos da empresa; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

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

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

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

**Empacotador.** — É o(a) trabalhador(a) com funções de proceder predominantemente à embalagem manual dos produtos fabricados e ou comercializados.

**Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>** — É o(a) trabalhador(a) que vende e serve todos os produtos produzidos pela empresa e ou por ela comercializados, nomeadamente de diferentes tipos de pão, produtos afins do pão, pastelaria, confeitaria, cafetaria e outros produtos alimentares; é responsável pelas importâncias recebidas; é ainda responsável pela afixação, em local facilmente referenciável e legível por qualquer consumidor, das tabelas de preços de venda ou de prestação de serviços; executa a reposição das prateleiras e montras dos produtos para venda; verifica se os produtos para venda, embalados ou não, apresentam exteriormente alguma anomalia, o que, a verificar-se, obrigará como medida preventiva a identificá-los como não transaccionáveis, com a conseqüente participação aos responsáveis da empresa; confirma a validade dos pré-embalados e a conformidade da sua rotulagem; de harmonia com as directivas da empresa, cuida diariamente das requisições dos produtos, mercadorias e matérias-primas para abastecimento do estabelecimento, ou procede à aquisição directa aos fornecedores, de que presta contas diariamente. Realiza inventários periódicos ou permanentes ou colabora na sua execução. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões e mesas, competindo-lhe, ainda, zelar pela conservação e higienização da área do estabelecimento de venda, bem como da higiene dos utensílios e louças de serviço, requisitando a substituição de todos os que deixem de reunir condições higiossanitárias para o fim a que se destinam. Nos estabelecimentos que comercializam produtos semi-processados de pão, produtos afins do pão e produtos de pastelaria, pode assegurar a cozedura para o transformar em produto de venda.

**Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>** — É o(a) trabalhador(a) que vende e serve todos os produtos produzidos pela empresa e ou por ela comercializados, nomeadamente de diferentes

tipos de pão, produtos afins do pão, pastelaria, confeitaria, cafetaria e outros produtos alimentares; é responsável pelas importâncias recebidas; executa a reposição das prateleiras e montras dos produtos para venda; ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões e mesas, competindo-lhe, ainda, zelar pela conservação e higienização da área do estabelecimento de venda, bem como da higiene dos utensílios e louças de serviço, requisitando a substituição de todos os que deixem de reunir condições higiossanitárias para o fim a que se destinam. Nos estabelecimentos que comercializem produtos semiprocessados de pão, produtos afins do pão e produtos de pastelaria, pode assegurar a cozedura para o transformar em produto de venda. Coadjuva o empregado de balcão principal ou o empregado de balcão de 1.ª, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos.

*Empregado de balcão auxiliar.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce, eminentemente, funções de venda ao balcão, coadjuvando o empregado de balcão principal, o empregado de balcão de 1.ª e ou o de 2.ª, no desempenho das suas funções no estabelecimento em que exerce a sua actividade. Permanece nesta categoria pelo período de 24 meses, findo o qual ascenderá à categoria de empregado de balcão de 2.ª

*Empregado de balcão encarregado.* — É o(a) trabalhador(a) que, nas unidades de produção que não possuam encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da elaboração da expedição, da distribuição e da venda ao balcão, ou aquele que, nas unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, a distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de vendas, bem como os respectivos recebimentos. Respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o Código das Boas Práticas. Recepciona produtos e matérias-primas. Colabora na elaboração dos inventários periódicos ou permanentes.

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

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

*Encarregado de expedição.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela expedição, embalagem e contagem de todos os produtos que a empresa produz ou comercializa, fabricados ou não na unidade de produção, para os balcões, distribuição, venda e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos; verifica se as embalagens de produtos embalados se encontram devidamente fechadas e rotuladas; confere os carregamentos dos produtos a expedir face às encomendas a executar e às facturas ou guias de remessa ou outros documentos de transporte equivalentes que acompanham a carga e em que fará constar a data/hora de expedição. Respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o Código das Boas Práticas. Recepciona produtos e matérias-primas. Colabora na elaboração dos inventários periódicos ou permanentes.

*Encarregado de fabrico.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade de todos os produtos fabricados e a disciplina do pessoal de fabrico; coordena o serviço de limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios, efectuado pelo pessoal de fabrico. Respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o Código das Boas Práticas. Recepciona produtos e matérias-primas. Colabora na elaboração dos inventários periódicos ou permanentes.

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

*Forneiro.* — É o(a) trabalhador(a) principal responsável pela alimentação dos fornos utilizados na cozedura de todos os produtos fabricados, pela regulação e controlo das respectivas temperaturas e pelo processo de enforamento, cozedura e desenforamento, colaborando com o amassador e os panificadores; cuida da limpeza e arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

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

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

*Mestre pasteleiro.* — É o(a) trabalhador(a) que planifica, dirige, distribui, coordena, fiscaliza e participa em todas as tarefas e fases de fabrico de pastelaria, incluindo a da confecção de salgados e de sobremesas, nelas intervindo sempre; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; mantém em dia os inventários de material e de *stocks* de matérias-primas; coordena o serviço de limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios, efectuado pelo pessoal de fabrico. Respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o Código das Boas Práticas. Recepciona produtos e matérias-primas. Colabora na elaboração dos inventários periódicos ou permanentes.

*Motorista-vendedor-distribuidor.* — É o(a) trabalhador(a) que, utilizando veículo automóvel por ele conduzido, promove, vende e entrega os produtos que a empresa produz e ou comercializa, cuidando da sua boa conservação e acondicionamento e executando o seu carregamento e descarregamento; é responsável pela afixação da tabela de preços, no veículo, de modo visível, inequívoco, fácil e perfeitamente legível por qualquer consumidor medianamente atento; procede à facturação e ou cobrança dos produtos vendidos; é responsável pela recolha de cestos, tabuleiros ou outro material utilizado na entrega dos pro-

duto; zela pela conservação da viatura e da sua higiene e limpeza, particularmente a caixa de acondicionamento da carga, e pelo cumprimento das regras que condicionam a respectiva circulação; cuida para que as mercadorias transportadas sejam acompanhadas dos correspondentes documentos de transporte (facturas, guias de remessa ou outros documentos equivalentes), em duplicado, nos termos da lei, conferindo a sua conformidade com a carga e a data/hora do início do transporte. Cumpre com os demais normativos do Código da Estrada.

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

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

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

*Panificador.* — É o(a) trabalhador(a) que executa diversas tarefas inerentes ao fabrico; entre outras, prepara, corta, pesa, enrola e tende as massas a panificar, a fim de lhes transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca, balança ou máquinas apropriadas que regula e manobra; colabora com o amassador na mistura dos ingredientes e na amassadura e com o forneiro na alimentação, regulação e funcionamento dos fornos. Cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

*Pasteleiro de 1.ª* — É o(a) trabalhador(a) que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, desempenha as funções mais qualificadas de pastelaria. Coadjuva o mestre pasteleiro no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos ou quando não exista. Planifica, dirige e participa em todas as tarefas e fases do fabrico da pastelaria, nomeadamente, prepara massas, batidos e cremes; opera com o forno e vigia as temperaturas e pontos de cozedura; procede à decoração dos artigos de pastelaria com produtos adequados, que previamente prepara. Também prepara e confecciona salgados diversos, tais como pizzas, bolas, folhados de carne ou salsicha ou mistos de fiambre e queijo, croquetes de carne, pastéis de bacalhau, empadas de carne ou frango, pães com chouriço ou outros, bem como sobremesas. Cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha. Respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o Código das Boas Práticas. Recepciona produtos e matérias-primas. Elabora inventários periódicos ou permanentes.

*Pasteleiro de 2.ª* — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas

e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do pasteleiro de 1.ª, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria. Também prepara e confecciona salgados diversos, tais como pizzas, bolas, folhados de carne ou salsicha ou mistos de fiambre e queijo, croquetes de carne, pastéis de bacalhau, empadas de carne ou frango, pães com chouriço ou outros, bem como sobremesas. Cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

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

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

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

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

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

*Técnico(a) de autocontrolo e de controlo de qualidade.* — É o(a) trabalhador(a) responsável por desenvolver, implementar, avaliar, actualizar e coordenar o sistema de autocontrolo da empresa, em particular nas áreas de elaboração das fichas técnicas dos produtos, manual de procedimentos de higiene, plano de limpeza e desinfecções das instalações, regras de higiene pessoal, plano de análises da água de abastecimento e do produto final, plano de qualificação de fornecedores, procedimentos de recepção e armazenagem de matérias-primas e demais material necessário ao fabrico dos produtos (sendo responsável pela sua qualidade e devolução, caso se encontrem alterados, deteriorados ou manifestamente impróprios) e eliminação de resíduos, plano de manutenção dos equipamentos e de formação e treino do pessoal e de controlo de pragas, sistemas de alerta (rastreabilidade) e todos os registos correspondentes, plano de medidas preventivas e correctivas no âmbito da gestão de reclamações sobre a qualidade do produto e avaliação do grau de satisfação dos clientes; controla periodicamente as análises e pesagens dos produtos fabricados, procedendo à sua prova e degustação; elabora gráficos ou recolhe informação necessária, a fim de verificar se as características dos produtos fabricados e ou comercializados estão conforme a legislação em vigor. Elabora ou estuda a adopção de um código de boas práticas de higiene e produção.

## ANEXO II

## Quadro de pessoal e dotações mínimas

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

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

a) Nos estabelecimentos de fabrico com um só trabalhador, é obrigatório que este não tenha categoria profissional inferior a panificador principal;

b) É obrigatória a existência de um panificador principal e um amassador ou um forneiro em todos os estabelecimentos de fabrico com mais de três e até seis trabalhadores;

c) É obrigatória a existência de um encarregado de fabrico, um panificador principal e um amassador ou um forneiro em todos os estabelecimentos de fabrico com mais de seis trabalhadores;

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

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

1) É obrigatória a existência de um mestre pasteleiro em todos os estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores sob a sua direcção e coordenação;

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

3) Nos estabelecimentos com mais de três trabalhadores ao seu serviço, é sempre obrigatória a existência de um pasteleiro de 1.ª;

4) Os pasteleiros de 2.ª não poderão exceder a proporção de dois por cada pasteleiro de 1.ª;

5) Os pasteleiros de 3.ª não poderão exceder a proporção de três por cada pasteleiro de 2.ª;

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

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

## ANEXO III

| Níveis | Categorias profissionais    | Remunerações mínimas mensais (euros) |                  |
|--------|-----------------------------|--------------------------------------|------------------|
|        |                             | Horário normal                       | Horário especial |
| XIII   | Mestre pasteleiro . . . . . | 810                                  | 972              |
| XII    | Pasteleiro de 1.ª . . . . . | 728                                  | 873,60           |
| XI     | Pasteleiro de 2.ª . . . . . | 630                                  | 756              |

| Níveis | Categorias profissionais  | Remunerações mínimas mensais (euros) |                  |
|--------|---|--------------------------------------|------------------|
|        |   | Horário normal                       | Horário especial |
| X      | Chefe de compras . . . . .<br>Empregado de balcão encarregado<br>Encarregado de fabrico . . . . .<br>Técnico de autocontrolo e de controlo<br>de qualidade . . . . .  | 559                                  | 670,80           |
| IX     | Encarregado de expedição . . . . .<br>Pasteleiro de 3.ª . . . . .   | 533                                  | 639,60           |
| VIII   | Amassador . . . . .<br>Chefe de geladaria . . . . .<br>Forneiro . . . . .<br>Motorista-vendedor-distribuidor . . .<br>Oficial de 1.ª (apoio e manutenção)<br>Panificador principal . . . . .  | 523                                  | 627,60           |
| VII    | Empregado de balcão principal . . .<br>Oficial de 2.ª (apoio e manutenção)  | 497                                  | 596,40           |
| VI     | Aspirante a pasteleiro do 3.º ano . . .<br>Controlador de caixa . . . . .<br>Empregado de balcão de 1.ª . . . . .<br>Panificador . . . . .  | 489                                  | 586,80           |
| V      | Aspirante a pasteleiro do 2.º ano . . .<br>Empregado de balcão de 2.ª . . . . .<br>Operador de máquinas de empacotar  | 484                                  | 580,80           |
| IV     | Aspirante a panificador . . . . .<br>Aspirante a pasteleiro do 1.º ano . . .<br>Auxiliar de fabrico . . . . .<br>Distribuidor (a) . . . . .<br>Empacotador . . . . .<br>Empregado de balcão auxiliar do 2.º<br>ano . . . . .<br>Expedidor ou ajudante de expedição<br>Praticante do 2.º ano (apoio e manu-<br>tenção) . . . . . | 481                                  | 577,20           |
| III    | Auxiliar de limpeza . . . . .<br>Praticante do 1.º ano (apoio e manu-<br>tenção) . . . . .  | 477                                  | 572,40           |
| II     | Empregado de balcão auxiliar do 1.º<br>ano . . . . .  | 475                                  | 570              |
| I      | Aprendiz . . . . .  | 380                                  | 432              |

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Porto, 19 de Janeiro de 2010.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

*Horácio António da Silva Castro*, mandatário.  
*António Duarte Fontes*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação. Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

Lisboa, 15 de Março de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 16 de Março de 2010. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 15 de Março de 2010. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 7 de Abril de 2010, a fl. 71 do livro n.º 11, com o n.º 42/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito área e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua actividade no sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas representadas pela APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras associações sindicais signatárias.

2 — O número de empresas abrangidas por este CCT é de cerca de 60 e o número de trabalhadores é de 8700.

3 — A área de aplicação do presente CCT é definida pelo território nacional.

4 — O presente CCT substitui na íntegra o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 2000, e 44, de 29 de Novembro de 2001.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, renovação automática e sobrevivência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, tem um período mínimo de vigência de três anos e renova-se sucessivamente.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Qualquer das partes pode denunciar o presente CCT, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão da CCT.

## CAPÍTULO II

### Contrato de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

Só podem ser admitidos os trabalhadores que preenchem os seguintes requisitos gerais:

- a) Terem mais de 16 anos de idade;
- b) Serem titulares da escolaridade mínima obrigatória definida por lei;
- c) Possuírem certificados de aptidão profissional ou documento equivalente sempre que tal seja legalmente exigido para o exercício da profissão respectiva.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo II, de acordo com as funções desempenhadas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de progressão

1 — A progressão em determinada carreira depende cumulativamente:

- a) Da obtenção das habilitações e qualificações exigidas para a categoria em questão;
- b) Do mérito do trabalhador, nos termos previstos na cláusula seguinte.

2 — Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o factor tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efectivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que justificadas por qualquer título, exceptuando-se apenas os períodos de descanso e férias, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efectivo de serviço.

3 — O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Avaliação do desempenho profissional

1 — O mérito constitui o factor fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2 — As entidades empregadoras instituirão sistemas de avaliação de desempenho organizados e estruturados, cujas regras técnicas devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3 — Os sistemas referidos no número anterior devem estar em pleno funcionamento no prazo de três anos, contado do início de vigência do presente CCT.

4 — Os trabalhadores ao serviço de entidades empregadoras que não instituem sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, considerando-se a sua promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Efeitos da falta de título profissional

1 — Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3 — Quando a decisão judicial de retirar o título profissional ao trabalhador revestir natureza temporária este fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Enquadramento em níveis de retribuição

1 — As categorias profissionais previstas no presente CCT são enquadradas nos níveis de remuneração previstos no anexo I.

2 — As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de acordo de comissão de serviço, no âmbito do qual será convenionada a respectiva retribuição.

3 — Os cargos de gestão podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipula as condições do seu exercício, bem como a categoria profissional a que o trabalhador será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A entidade empregadora e o trabalhador devem, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade empregadora

A entidade empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela entidade empregadora;

j) Promover o bem estar dos clientes;

k) Respeitar a intimidade do doente mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou a sua vida privada de que tome conhecimento;

l) Manter confidencialidade sobre a identidade dos doentes, em especial fora do local de trabalho;

m) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.

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

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

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

g) Ceder trabalhadores para utilização de terceiros, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

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

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

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

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Poder de direcção

Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Funções compreendidas no objecto do contrato de trabalho**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas competências e qualificação profissional.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma categoria profissional constantes do anexo 1 desta CCT, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Mobilidade funcional**

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — A ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

3 — O trabalhador tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na actividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente, salvo se ultrapassar os dois anos.

## CAPÍTULO IV

**Duração e organização do tempo de trabalho**Cláusula 16.<sup>a</sup>**Tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previsto na lei e no presente CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Duração do tempo de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e no presente CCT.

2 — Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados com o acordo do trabalhador dentro de um período de referência de seis meses no respeito pelas seguintes regras:

a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 48 horas.

3 — Há, com carácter excepcional, tolerância de quinze minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao trabalhador que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Organização do tempo de trabalho**

1 — Dentro dos condicionalismos previstos no presente CCT e na lei, é da competência das entidades empregadoras estabelecer os horários de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2 — Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3 — A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões Intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4 — A jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

5 — Excepcionalmente em alguns serviços, nomeadamente nos serviços de cozinha e limpeza, desde que haja acordo do trabalhador, o intervalo previsto no número anterior pode ter a duração de quatro horas.

6 — O intervalo para refeição ou descanso pode ser reduzido ou suprimido quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe a prestação contínua de trabalho pelo mesmo trabalhador, por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho desde que o trabalhador continue adstrito à actividade.

7 — Entre dois períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se no mínimo onze horas de período de descanso diário, sem prejuízo do que se estabelece no número seguinte.

8 — O horário de trabalho do pessoal afecto ao serviço de recepção, tratamentos e cuidados a doentes, quando assegurado em regime de continuidade, pode ser organizado sem observância do período de descanso diário previsto no número anterior, por um período máximo de vinte e quatro horas.

9 — O período máximo de vinte e quatro horas a que se refere o número anterior deverá ser contado entre o início do primeiro período diário e o termo do último, não devendo o mesmo trabalhador iniciar novo período diário sem que

decorra tempo equivalente à diferença obtida entre os períodos de descanso que efectivamente teve e aqueles que teria por aplicação da regra constante do n.º 6 desta cláusula.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — As entidades empregadoras e os seus trabalhadores podem acordar por escrito na prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de gestão, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de funções de nível técnico, numa das duas categorias mais elevadas de cada carreira profissional, excluídas as que constituam cargos de gestão;

e) Exercício de funções de vigilância de instalações, equipamentos ou doentes que devam ser exercidas em condições de intermitência temporal, flexibilidade do horário de trabalho ou variação do período normal de trabalho diário ou semanal.

2 — Quando nada for regulado no acordo de IHT, este fica limitado ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1 — As entidades empregadoras e os seus trabalhadores podem acordar na prestação de trabalho a tempo parcial, definido por qualquer valor percentual inferior a 80 % do período normal de trabalho semanal.

2 — O período normal de trabalho semanal poderá ser variável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no n.º 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de um ano, contado do início da prestação de trabalho.

3 — Para efeitos de selecção do regime aplicável a determinado trabalhador a tempo parcial, considera-se que a sua prestação é equiparada à prestação típica prevista em termos gerais no presente CCT e nas normas legais, para a categoria profissional atribuída, sendo-lhe consequentemente aplicável o regime de prestações retributivas e acessórias mínimas, previsto nestes instrumentos, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respectivo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno e trabalhador nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho que é prestado no período compreendido entre as 23 e as 8 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho prestado por trabalhadores nocturnos não está sujeito a especiais limites nos casos de vigência do regime da adaptabilidade.

3 — Os trabalhadores nocturnos a exercer funções de recepção, tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de continuidade, não estão sujeitos a limites na prestação de trabalho nocturno.

4 — Considera-se trabalhador nocturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que efectua durante o período nocturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 — Para apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.

6 — O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador nocturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, antes da sua colocação e posteriormente a intervalos regulares e no mínimo anualmente.

7 — O empregador deve avaliar os riscos inerentes à actividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, antes do início da actividade e posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes de alteração das condições de trabalho.

8 — O empregador deve conservar o registo da avaliação efectuada de acordo com o número anterior.

9 — Sempre que possível, o empregador deve assegurar a um trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho nocturno a afectação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

10 — O empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, o próprio trabalhador, sobre a afectação a trabalho nocturno, a organização deste que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança e saúde a adoptar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em regime de turnos**

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o descanso semanal de 48 horas, salvo em casos excepcionais devidamente fundamentados.

4 — O empregador deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

5 — O empregador deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

6 — O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores em regime de turno não podem abandonar o seu posto de trabalho sem terem assegurado o seu provimento pelo trabalhador que lhes vai suceder, devendo nele permanecer enquanto tal não aconteça, accionando de imediato as medidas fixadas para a situação pela entidade empregadora, salvo motivo atendível.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana que, nos estabelecimentos com laboração ao Domingo, poderá não ocorrer nesse dia, embora nele deva recair preferencialmente.

2 — Os trabalhadores têm também direito a um dia de descanso semanal complementar, a gozar ao sábado, excepto para os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos autorizados a laborar aos fins-de-semana, para os quais serão os dias que por escala lhes couberem.

3 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turno pode não coincidir com o sábado e o domingo, embora neles deva recair periodicamente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Noção e natureza obrigatória do trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou no presente CCT, nomeadamente os casos de isenção de horário de trabalho e de tolerância para conclusão de tarefas iniciadas e não concluídas.

2 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

2 — O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual.

## CAPÍTULO IV

### Local de trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho o lugar para o qual o trabalhador for contratado ou o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da

transferência do trabalhador, feita nos termos previstos neste CCT ou na lei.

2 — Na falta da indicação expressa, considera-se local de trabalho o lugar onde presta normalmente as suas funções profissionais.

3 — A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

4 — O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos da mesma entidade empregadora situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho não fixo

1 — Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de locais, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o trabalhador obrigado a prestá-lo nos locais em que a actividade da entidade empregadora venha a determinar.

2 — Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do trabalhador a locais geograficamente diferenciados.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3 — Não se considera, só por si, prejuízo sério sempre que o local de trabalho e o local de trabalho temporário se situem dentro do mesmo concelho, ou em concelho limítrofe, ou que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km ou ainda quando o tempo de deslocação for inferior a uma hora.

4 — A ordem de transferência deve ser dada por escrito, com a antecedência mínima de oito dias, e dela deve constar a fundamentação e o período previsível da mesma.

5 — O empregador fica obrigado a custear as despesas do trabalhador decorrentes da transferência.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva

1 — A entidade empregadora pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho nos casos de mudança ou extinção total ou parcial do estabelecimento onde este presta serviço ou quando outro motivo imperativo da empresa o imponha, salvo se houver prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Quando a transferência cause prejuízo sério ao trabalhador este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3 — Não se considera, só por si, prejuízo sério sempre que o local de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho, ou em concelho limítrofe, ou que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km ou ainda quando o tempo de deslocação for inferior a uma hora.

4 — A ordem de transferência deve ser dada por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias e dela deve constar a fundamentação.

5 — O empregador fica obrigado a custear as despesas do trabalhador decorrentes da transferência.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Prejuízo sério

Para efeitos do disposto nas cláusulas 28.<sup>a</sup> e 29.<sup>a</sup>, na avaliação do prejuízo sério deverão ter-se em conta, designadamente, o carácter temporário ou definitivo da transferência, a distância entre a residência e o novo local de trabalho, o risco e a diferença de tempo gasto nas deslocações de e para o local de trabalho e as implicações na vida quotidiana do trabalhador e do agregado familiar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Transferência a pedido do trabalhador

1 — O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

- a) Apresentação de queixa-crime;
- b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efective a transferência.

2 — Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3 — No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4 — É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direcção deles directamente dependente e as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão que não seja directa.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, por qualquer período de tempo, entre empresas pertencentes ao mesmo grupo ou com protocolos pontuais, com acordo prévio e escrito do trabalhador.

## CAPÍTULO V

### Matéria retributiva e outras prestações com prestações pecuniárias

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Noção de retribuição

1 — Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — O anexo I estabelece a remuneração de base a atribuir no âmbito do período normal de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal garantida

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é garantida a retribuição mensal de base constante do anexo I.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direito a refeições e subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores têm direito gratuitamente às refeições compreendidas no seu horário de trabalho, nos estabelecimentos onde se confeccionam ou sirvam refeições.

2 — Para poderem usufruir do direito previsto no número anterior, devem os trabalhadores comunicar a sua intenção até à véspera do dia em que pretendem utilizar as refeições.

3 — Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a €4,70 por cada dia efectivo de serviço.

4 — Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, pode o empregador e o trabalhador, por escrito, acordar a substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário previsto no número anterior.

5 — A prestação de trabalho por período inferior a quatro horas não confere o direito ao subsídio de refeição.

6 — Mantém ainda o direito ao subsídio de refeição ou ao fornecimento de refeição em espécie o trabalhador que tenha falta qualificada para todos os efeitos legais como tempo de serviço efectivo.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que acordem na isenção de horário de trabalho com as entidades empregadoras têm direito a retribuição para o efeito, correspondente a:

a) 15% da retribuição de base mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a observância do período normal de trabalho ou o seu alargamento até 30 horas mensais;

b) 25% da retribuição mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a não observância do período normal de trabalho.

2 — Pode renunciar à retribuição referida na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de

direcção na entidade empregadora ou que, desempenhando funções de outra índole, aufera conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % ao equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — O trabalho em regime de turnos rotativos, em que a rotação compreenda a prestação de trabalho em período nocturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 15 %.

2 — O trabalho em regime de turnos rotativos, em que a rotação não compreenda a prestação de trabalho em período nocturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 10 %.

3 — O recebimento do subsídio de turno que contempla a prestação de trabalho nocturno obsta ao recebimento do subsídio previsto na cláusula anterior.

4 — Haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de retribuição, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

5 — Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respectivo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

1 — Em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado, o trabalho prestado pelos respectivos trabalhadores nesses dias, de acordo com a respectiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório de dois dias ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia.

2 — O descanso compensatório ou o pagamento será decidido por mútuo acordo, na falta do qual haverá lugar ao pagamento do acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia.

3 — A fórmula aplicável para o pagamento do trabalho prestado em dia feriado é a seguinte:

$$(RM \times 12): (52 \times n) \times 2$$

sendo:

$RM$  = retribuição mensal;

$n$  = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela 1.<sup>a</sup> hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos cinco dias úteis seguintes.

5 — O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções que impliquem o pagamento ou recebimento de valores têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a 5 % da remuneração mínima fixada para a categoria mais baixa da carreira profissional dos serviços administrativos, da tabela salarial que estiver em vigor.

2 — Os trabalhadores que auferirem abono para falhas são responsáveis pelas falhas que ocorram nas quantias à sua guarda.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês da sua retribuição.

2 — Os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem em 31 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — O subsídio de Natal deverá ser pago até 15 de Dezembro.

## CAPÍTULO VI

### Férias, feriados e faltas

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Férias

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT são reconhecidos os direitos que constam da lei.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — Consideram-se feridos obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade.

2 — Na terça-feira de Carnaval, o empregador, tendo em conta as necessidades de serviço, instituirá o regime de tolerância de ponto para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.  
2 — São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3 — 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 o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

4 — Há, com carácter excepcional, tolerância de quinze minutos para a apresentação do trabalhador para início ou reinício do trabalho que não é considerada falta, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo prestado.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente

e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo da entidade empregadora.

## CAPÍTULO VII

### Contratos a termo

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade de celebração de contratos a termo com causa específica do sector da hospitalização privada

1 — Os contratos de trabalho podem ser celebrados a termo certo ou incerto, nas situações previstas na lei e nas situações com causa específicas do sector da hospitalização privada, tais como o início de laboração de unidade de saúde ou o lançamento de uma nova actividade ou introdução de alterações científicas ou tecnológicas que determinem mudanças significativas de terapêuticas, produção de meios de diagnóstico.

2 — Os contratos previstos no número anterior não podem ultrapassar o prazo de 24 meses.

## CAPÍTULO VIII

### Indemnização por cessação do contrato

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento e por resolução pelo trabalhador, com justa causa

1 — O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a pelo menos um mês ou um mês e meio de retribuição mensal de base por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
- Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

## CAPÍTULO IX

### Serviços mínimos

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Serviços mínimos

1 — Durante a greve os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

- Lavagem de roupas para serviços de urgência, bloco operatório e serviço de acamados;

b) Serviço de refeições, dietas líquidas, moles, pediátricas, hipoglicídicas (diabéticas), hipoproteicas (doentes renais) e sondas e pessoal afecto ao serviço de urgência, bloco operatório que não possa ausentar-se do serviço;

c) Serviços de segurança de equipamentos e bens;

d) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2 — O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 25 % dos trabalhadores dos serviços afectados pela greve.

3 — O empregador deverá tomar todas as medidas de modo a assegurar o direito à greve, designadamente cancelando consultas, intervenções cirúrgicas e internamentos que não tenham carácter urgente.

## CAPÍTULO XI

### Regalias sociais

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Reconversão de trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída

Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio por acidente de trabalho

1 — Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte incapacidade temporária, parcial ou absoluta, a entidade patronal deve assegurar a diferença entre a verba paga pela companhia de seguros e a totalidade da retribuição do trabalhador.

2 — Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte a sua incapacidade parcial permanente, a entidade patronal deve atribuir-lhe as funções mais compatíveis com o seu grau de desvalorização, não podendo o seu vencimento ser inferior ao auferido à data do acidente.

3 — Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte a sua incapacidade permanente absoluta, a entidade patronal deve transferir a sua responsabilidade para a companhia de seguros.

4 — A entidade patronal obriga-se a efectuar sempre o tipo de seguro que, no mercado respectivo, for mais favorável ao trabalhador.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas,

nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas.

4 — Ao empregador e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais têm direito a um crédito de oito dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — O número de dirigentes sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no número anterior é determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;

e) Empresas com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6;

f) Empresas com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — 7;

g) Empresas com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — 8;

h) Empresas com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10;

i) Empresas com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12.

3 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no n.º 1 desta cláusula para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

5 — Quando as faltas para o exercício da actividade sindical se prolongarem efectivamente para além de 30 dias úteis aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão ao empregador a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 12 horas mensais.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3 — O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 1 é determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores.

4 — As faltas dadas pelos delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto no número anterior são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço, excepto quanto à retribuição.

5 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, o empregador com a antecedência de um dia, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Cedência de instalações**

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

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

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Informação sindical**

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Direito a informação e consulta**

1 — Os delegados sindicais gozam do direito à informação e a ser consultados relativamente às matérias constantes das suas competências.

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

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) Informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

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

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

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

6 — O disposto no presente artigo não é aplicável às micro empresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 10 trabalhadores.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Reuniões fora do horário normal**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho ou em local a indicar pelos representantes dos trabalhadores, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Reuniões durante o horário normal**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de

quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Reuniões com empregador

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

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

3 — As reuniões devem, normalmente, ter lugar fora das horas de serviço, salvo em casos excepcionais em que poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

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

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e o empregador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções naqueles corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência dos representantes dos trabalhadores

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Cobrança de quotas

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade das empresas.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

###### a) Serviços administrativos

1 — Os trabalhadores que estejam classificados em categorias do antigo grupo de «Trabalhadores administrativos» e sejam titulares do correspondente CAP, quando obrigatório, transitam para o novo grupo «Serviços administrativos — ADM».

2 — Os trabalhadores que se encontrem actualmente classificados nas categorias de operador de computador, assistente administrativo, cobrador, escriturário, rececionista e assistente de consultório, do antigo grupo dos «Trabalhadores administrativos» e ainda não sejam titulares do correspondente CAP, quando obrigatório, mantêm a categoria actual até que se extinga a relação de trabalho, sendo a retribuição devida de acordo com os salários efectivamente auferidos e actualizados nos termos em que o forem o grupo técnico administrativo.

3 — Os trabalhadores que se encontrem nas categorias de director de serviços, chefe de serviços, chefe de secção, tesoureiro e técnico de contas poderão, em alternativa:

a) Celebrar comissão de serviço para ocupar cargos de gestão nas novas carreiras dos «Técnicos de gestão», a que se refere o anexo II, n.º 4, ou dos «Serviços administrativos», a que se refere o anexo II, n.º 2, no grau que corresponda à sua situação profissional, desde que sejam titulares da habilitação académica, profissional ou CAP exigíveis;

b) Ser qualificados no nível que não constitua cargo de gestão correspondente à sua situação profissional, na nova carreira de «Serviços administrativos», desde que sejam titulares do CAP correspondente;

c) Ser qualificados nos termos previstos no n.º 2 desta cláusula, quando não estejam reunidos os requisitos a que se reportam as alíneas anteriores.

4 — Os trabalhadores do antigo grupo dos «Trabalhadores administrativos» que não sejam reclassificados nos termos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 3 e que no prazo de dois anos venham a obter o correspondente CAP, serão então enquadrados na nova carreira dos «Serviços administrativos» como:

*a)* Assistente administrativo, os que ascendam das antigas categorias de recepcionista, assistente de consultório, assistente administrativo e cobrador;

*b)* Técnico administrativo ou técnico de secretariado, no nível correspondente ao respectivo perfil profissional.

*b)* Apoio à saúde

Os trabalhadores que se encontrem actualmente classificados nas categorias de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise transitam para auxiliar de acção médica de acordo com a antiguidade detida.

*c)* Técnicos de saúde

Os trabalhadores que estavam classificados numa das categorias profissionais previstas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho agora revogados e neles reguladas na carreira profissional dos técnicos de saúde, serão enquadrados nas categorias constantes dos anexos I e II deste contrato, desde que preencham todas as condições previstas na respectiva descrição de funções, nos termos seguintes:

1) Os trabalhadores anteriormente classificados na categoria de técnico paramédico e de técnico de aparelho de electromedicina, com experiência profissional de referência de 10 anos, são enquadrados na categoria de técnico de saúde especialista T1;

2) Os trabalhadores anteriormente classificados na categoria de técnico paramédico e de técnico de aparelho de electromedicina, com experiência profissional de referência de oito anos, são enquadrados na categoria de técnico de saúde III;

3) Os trabalhadores anteriormente classificados na categoria de técnico paramédico e de técnico de aparelho de electromedicina, com experiência profissional de referência de quatro a seis anos, são enquadrados na categoria de técnico de saúde II;

4) Os trabalhadores anteriormente classificados na categoria de técnico paramédico e de técnico de aparelho de electromedicina, com experiência profissional de referência inferior a quatro anos, são enquadrados na categoria de técnico de saúde I.

*d)* Técnicos

Aos trabalhadores que exerçam as funções de técnico previstas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho agora revogados vai corresponder a categoria a seguir identificada e constante dos anexos I e II deste contrato, desde que preencha todas as condições previstas na respectiva descrição de funções:

*a)* Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência de mais de 10 anos passa a corresponder a categoria de técnico especialista — T1;

*b)* Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência entre 8 e 10 anos passa a corresponder a categoria de técnico especialista — T2;

*c)* Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência entre 5 e 8 anos passa a corresponder a categoria de técnico I ou II — T3 ou T4;

*d)* Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência entre 3 e 5 anos, passa a corresponder a categoria de técnico — T5;

*e)* Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência entre 2 e 3 anos passa a corresponder a categoria de técnico-adjunto — T6;

*f)* Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, em início de carreira, podendo ter até 1 ano de experiência passa a corresponder a categoria de estagiário.

*e)* Serviços gerais

Ao trabalhador que exerça funções com uma vertente operacional dominante, nomeadamente motorista, porteiro, guarda, jardineiro e aos titulares das restantes categorias profissionais previstas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho agora revogados e que não se encontram identificadas em nenhuma das alíneas desta cláusula, passam a corresponder a categoria a seguir identificada e constante do anexo II deste contrato, desde que preencha todas as condições previstas na respectiva descrição de funções e detenha a seguinte experiência profissional de referência:

*a)* Quatro a seis anos de experiência profissional — passa a corresponder a categoria de serviços gerais III;

*b)* Três a quatro anos de experiência nos serviços gerais — passa a corresponder a categoria de serviços gerais II;

*c)* Início de carreira passa a corresponder a categoria de serviços gerais I.

*f)* Manutenção

Os trabalhadores actualmente enquadrados nos grupos de fogueiros, rodoviários, construção civil e madeiras, metalúrgicos e electricistas serão integrados em técnicos de manutenção de acordo com a antiguidade detida.

*g)* Hotelaria

Os trabalhadores que se encontrem actualmente classificados nas categorias de cozinheiro e empregado de mesa e bar transitam, respectivamente, para as categorias de cozinheiro I, cozinheiro II, cozinheiro III, chefe de cozinha, técnico de restauração I, técnico de restauração II e técnico de restauração chefe, de acordo com a antiguidade detida.

*h)* Residual

Em resultado da presente convenção e sempre que não se preveja integração em categoria profissional corres-

pondente o trabalhador mantém o direito à categoria actualmente detida até se extinguir a relação de trabalho: a retribuição destas categorias profissionais será actualizada na mesma percentagem do nível II do anexo I da categoria de auxiliar de serviços gerais.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições finais e transitórias

##### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Normas mais favoráveis

1 — Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas, salvo o disposto neste CCT.

3 — Consideram-se, expressamente, aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador que o presente contrato.

##### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, com a entrada em vigor do presente CCT cessa o direito dos trabalhadores a vencer novas diuturnidades.

2 — Os trabalhadores que tenham vencido diuturnidades ao abrigo do IRCT agora revogado mantêm os valores que a este título já tinham vencido, os quais acrescem à respectiva remuneração pecuniária de base.

##### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Garantias de retribuição

A retribuição auferida pelo trabalhador não pode ser reduzida por mero efeito da entrada em vigor do presente CCT.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão paritária

##### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Constituição:

a) É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da associação patronal subscritora e dois representantes da associação sindical subscritora;

b) Por cada representante efectivo poderá ser designado um substituto;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste CCT, os no-

mes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

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

2 — Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;

b) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições:

a) A interpretação das cláusulas do presente CCT; e

b) A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respectivas tabelas salariais e níveis de qualificação.

4 — Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes todos os seus membros;

b) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores ao seu serviço, devendo ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, momento a partir do qual constituirão parte integrante do presente CCT.

Lisboa, 19 de Março de 2010.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP):

*Teófilo Ribeiro Leite*, presidente da direcção e mandatário.

*Pedro Lucena e Vale*, vogal da direcção e mandatário.

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

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

*Maria Filomena Leal Ribeiro*, mandatária.

*Maria Amélia Barroso Carvalho*, mandatária.

#### ANEXO I

##### Retribuição base

| Categoria                                   | Retribuição base (em euros) |
|---|-----------------------------|
| <b>1 — Auxiliares de acção médica</b>       |                             |
| Auxiliar de acção médica especialista ..... | 655                         |
| Auxiliar de acção médica — nível III .....  | 555                         |
| Auxiliar de acção médica — nível II .....   | 525                         |
| Auxiliar de acção médica — nível I .....    | 510                         |

| Categoria  | Retribuição base (em euros) |
|--|-----------------------------|
| <b>2 — Serviços administrativos</b>                        |                             |
| Coordenador-geral de serviços .....                        | 850                         |
| Gestor de serviços administrativos .....                   | 795                         |
| Técnico administrativo/técnico de secretariado III .....   | 645                         |
| Técnico administrativo/técnico de secretariado II .....    | 590                         |
| Técnico administrativo/assistente administrativo I .....   | 510                         |
| <b>3 — Serviços gerais</b>                                 |                             |
| Gestor de serviços gerais .....                            | 795                         |
| Auxiliar de serviços gerais III .....                      | 520                         |
| Auxiliar de serviços gerais II .....                       | 490                         |
| Auxiliar de serviços gerais I .....                        | 475                         |
| Motorista .....  | 570                         |
| <b>4 — Gestão</b>  |                             |
| Director-coordenador — D1 .....                            | 950                         |
| Director — D2 .....  | 890                         |
| Director — D3 .....  | 820                         |
| Subdirector — D4 .....                                     | 800                         |
| Técnico especialista — T1 .....                            | 775                         |
| Técnico especialista — T2 .....                            | 750                         |
| Técnico II — T3 .....                                      | 730                         |
| Técnico I — T4 .....                                       | 720                         |
| Técnico — T5 .....   | 710                         |
| Técnico-adjunto — T6 .....                                 | 695                         |
| Técnico estagiário .....                                   | 600                         |
| <b>5 — Técnicos de saúde</b>                               |                             |
| Director .....   | 1 000                       |
| Gestor .....   | 950                         |
| Técnico de saúde especialista .....                        | 890                         |
| Técnico de saúde III .....                                 | 820                         |
| Técnico de saúde II .....                                  | 800                         |
| Técnico de saúde I .....                                   | 775                         |
| <b>6 — Segurança e saúde no trabalho</b>                   |                             |
| Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II ..... | 700                         |
| Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I .....  | 6500                        |
| <b>7 — Segurança</b>                                       |                             |
| Técnico de segurança II .....                              | 700                         |
| Técnico de segurança I .....                               | 640                         |
| <b>8 — Serviços técnicos de manutenção</b>                 |                             |
| Técnico de manutenção-chefe .....                          | 700                         |
| Técnico de manutenção II .....                             | 650                         |
| Técnico de manutenção I .....                              | 570                         |
| <b>9 — Hotelaria</b>                                       |                             |
| <b>9.1 — Cozinha</b>                                       |                             |
| Chefe de cozinha .....                                     | 700                         |
| Cozinheiro III .....                                       | 670                         |
| Cozinheiro II .....  | 590                         |
| Cozinheiro I .....   | 540                         |
| <b>9.2 — Mesa/bar</b>                                      |                             |
| Técnico de restauração-chefe .....                         | 670                         |
| Técnico de restauração II .....                            | 570                         |
| Técnico de restauração I .....                             | 540                         |
| <b>10 — Economato</b>                                      |                             |
| Ecónomo II .....   | 650                         |
| Ecónomo I .....  | 570                         |

**ANEXO II****Descrição de funções e carreiras profissionais****1 — Auxiliares de acção médica — AAM:****1.1 — Auxiliar de acção médica especialista:**

Sob orientação e controlo de um enfermeiro:

Especialista num domínio específico da actividade;  
Colabora nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;  
Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;

Colabora na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e ou do comportamento e transmite-os ao enfermeiro;

Participa na formação e enquadramento de novos profissionais;

Colabora na prestação de cuidados a determinados clientes sob orientação e acompanhamento do enfermeiro.

O acesso ao nível de especialista é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente e se for do interesse para a organização.

Experiência profissional de referência: oito anos de experiência.

**1.2 — Auxiliar de acção médica — nível III:**

Sob a orientação e controlo de um enfermeiro:

Colabora nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;  
Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;

Colabora na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e ou do comportamento e transmite-os ao enfermeiro;

Participa na formação e enquadramento de novos profissionais da carreira.

O acesso a auxiliar de acção médica — nível III é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: seis anos de experiência.

**1.3 — Auxiliar de acção médica — nível II:**

Descrição: o mesmo que AAM/III, acrescido de, e sob orientação e controlo de um enfermeiro:

Colabora nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;  
Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;

Colabora na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e ou do comportamento e transmite-os ao enfermeiro.

O acesso é feito por referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: três anos de experiência.

**1.4 — Auxiliar de acção médica — nível I:**

Colabora nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;  
Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;

Assegura a limpeza de mobiliário e equipamento hospitalar relacionado com a actividade;

Efectua o transporte de doentes;

Efectua o transporte de produtos e, ou, peças para análise;

Assegura actividades de mensageiro entre os diversos serviços;

Colabora na admissão do doente, explicando os meios à sua.

As funções de AAM, com as necessárias adaptações, podem ser desempenhadas nas áreas de diagnóstico e ou terapêutica.

O acesso é feito por referência ao ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

2 — Serviços administrativos — ADM. — Agrupa todas as funções administrativas, independentemente das áreas de domínios de actividade (finanças, recursos humanos, hotelaria, contabilidade, secretariado, *call center*, recepcionistas) com os seguintes descritivos:

2.1 — Coordenador geral de serviços:

Faz a gestão de um ou vários serviços, reportando a um director;

Contribui para a definição de políticas e objectivos; faz planeamento, gestão e controlo de um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;

Controla um grupo de colaboradores, designadamente recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;

Gere os meios à sua disposição da função: humanos, materiais, financeiros;

Tem a sua acção limitada, pelo âmbito da função, o orçamento e objectivos;

Participa na gestão (ou controlo) do volume de negócios e ou de despesas/custos, embora com pouca influência directa;

Toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço;

O acesso a coordenador é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: seis e oito anos.

2.2 — Gestor de serviços administrativos:

Para o desempenho da sua actividade, possui experiência em vários domínios administrativos, integrando-os e adaptando-os às necessidades, o que permite:

Coordenar uma equipa de funções administrativas, orientando e controlando as suas actividades;

Definir, adaptar e implementar processos;

Executar funções administrativas/operacionais.

O acesso é feito por referência a bacharelato ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

2.3 — Técnico administrativo III ou técnico de secretariado III:

Executa funções administrativas sob supervisão ocasional;

Soluciona problemas rotineiros e operacionais;

Pode ter formação, ou experiência equivalente, num domínio administrativo específico.

O acesso é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: seis anos de experiência.

2.4 — Técnico administrativo II ou técnico de secretariado II:

Executa funções administrativas/operacionais sob supervisão;

Aplica soluções conhecidas dentro de normas e procedimentos definidos para solucionar problemas.

O acesso é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

2.5 — Técnico administrativo I ou assistente administrativo I:

Executa actividades administrativas/operacionais enquadradas por normas e procedimentos;

Tem supervisão directa e frequente.

O acesso é feito por referência ao ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

3 — Serviços gerais — SGE. — Agrupa todas as funções com uma vertente operacional dominante com os seguintes descritivos:

3.1 — Gestor de serviços gerais:

Coordena uma equipa de funções de serviços gerais, orientando e controlando as suas actividades; define, adapta e implementa processos às necessidades do serviço e acompanha os diversos indicadores da actividade, reportando-os de acordo com os processos e normas estabelecidos; executa funções de âmbito operacional.

O acesso é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: seis anos de experiência.

3.2 — Auxiliar de serviços gerais III:

Executa funções de âmbito operacional, sob supervisão ocasional;

As tarefas podem dar origem a problemas, que soluciona com soluções conhecidas e experimentadas.

O acesso é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

3.3 — Auxiliar de serviços gerais II:

Descritivo:

Executa funções de âmbito operacional, sob supervisão;

Aplica soluções conhecidas para a resolução de problemas rotineiros.

O acesso é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: seis anos de experiência.

3.4 — Auxiliar de serviços gerais I:

Executa tarefas enquadradas por normas e procedimentos;

Tem supervisão directa e frequente.

O acesso é feito por referência ao ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

3.5 — Motorista. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e

pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano de escolaridade e título válido de carta de condução profissional.

4 — Técnicos de gestão. — Agrupam funções técnicas de diversos domínios e áreas de conhecimento (finanças, recursos humanos, hotelaria e contabilidade), com os seguintes descritivos:

#### 4.1 — Director-coordenador — D1:

Coordena um conjunto de direcções e ou de uma direcção com impacto ao nível do grupo, contribuindo e participando para a definição das táticas ou estratégia das mesmas;

Desempenho de funções executivas de topo, reportando ao órgão de administração;

Controlo de um conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo recursos, incluindo os humanos;

Responsabilidade pelos resultados e controlo do grupo de colaboradores;

Decisão de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;

Planificação e gestão provisional estratégica;

Definição de políticas, regras e orientações dentro de objectivos estratégicos;

Gestão/controlo do volume de negócios e ou despesas/custos, como principal responsável;

Decisões com impacto importante a longo prazo (superior a um ano) em toda a empresa, podendo afectar os objectivos principais.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: mais de 10 anos.

#### 4.2 — Director — D2:

Faz gestão de uma direcção, contribuindo e participando para a definição das actividades, táticas ou estratégia desta, bem como na definição dos objectivos a atingir;

Desempenho de funções executivas de topo, reportando a um director-coordenador ou ao órgão de administração;

Controlo de um conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo recursos incluindo os humanos;

Responsabilidade pelos resultados e controlo do grupo de colaboradores;

Proposta e decisão de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;

Planificação e gestão operacional — análise, compreensão, diagnóstico, recomendações em termo de organização;

Recomendação de políticas, regras e orientações dentro de objectivos estratégicos;

Gestão/controlo do volume de negócios e ou de despesas/custos;

Decisões com impacto significativo a longo prazo sobre o desempenho de um conjunto de departamentos/direcções.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: entre 8 e 10 anos.

#### 4.3 — Director — D3:

Gere uma ou mais áreas, reportando a um D2 ou D1, ou eventualmente de uma direcção de uma empresa de pequena dimensão;

Contribuição na definição de políticas e objectivos;

Planeamento, gestão e controlo de um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;

Controlo do grupo de colaboradores, incluindo recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;

Gestão operacional — análise, compreensão, diagnóstico, recomendações em termos de organização;

Age com liberdade limitada pelo âmbito da função, orçamento e objectivos;

Participa na gestão (ou controlo) do volume de negócios e ou de despesas/custos;

Toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global do departamento/direcção, podendo afectar o planeamento, a qualidade e os custos.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: cinco a oito anos.

#### 4.4 — Subdirector — D4:

Gere uma área ou serviço, reportando a um D3, D2 ou D1;

Contribuição na definição de políticas e objectivos;

Faz o planeamento, gestão e controlo de um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;

Controla um grupo de colaboradores, designadamente recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;

Gere os meios à disposição da função: humanos, materiais, financeiros;

Age com liberdade limitada pelo âmbito da função, orçamento e objectivos;

Participa na gestão (ou controlo) do volume de negócios e ou de despesas/custos, embora com pouca influência directa;

Toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: entre cinco e oito anos.

#### 4.5 — Técnico especialista — T1:

Tem conhecimentos profundos, não só da função como também da área/organizações/mercado onde se insere;

Emite opiniões e pareceres aquando da definição de estratégias/políticas/projectos;

Exerce funções de consultor interno e de perito numa área de conhecimentos;

Actua como representante da organização;

Propõe e planeia a aplicação de ideias inovadoras, de conceitos, processos que podem levar a alterações na organização;

Pode lidar com actividades situadas num ambiente incerto;

Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente e se for do interesse para a organização.

Experiência profissional de referência: mais de 10 anos.  
4.6 — Técnico especialista — T2:

Tem experiência e conhecimentos profundos, não só da função como também da área/organizações/mercado onde se insere; no exercício da função emite opiniões e pareceres aquando da definição de políticas e projectos; actua como um consultor qualificado. Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente e se for do interesse para a organização.

Experiência profissional de referência: entre 8 e 10 anos.  
4.7 — Técnico II — T3:

Tem uma grande experiência e conhecimentos, não só da função como também da área/organizações/mercado onde se insere, o que permite emitir pareceres aquando da definição de actividades em projectos.

Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: entre cinco e oito anos.

4.8 — Técnico I — T4:

Domínio de áreas técnicas, incluindo, em regra, a orientação de actividades de estudo e desenvolvimento de novos produtos/técnicas e procedimentos;

Faz propostas de soluções na sua maioria inovadoras, conduzindo eventualmente à recriação de instrumentos técnicos;

Pode lidar com situações complexas que exigem análise e definição precisa de problemas potenciais;

Coordena a realização de trabalhos complexos exigindo a síntese de várias análises e a escolha da solução apropriada, o que pode levar a mudanças ou inovações em relação às técnicas e ou métodos em prática;

Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: entre cinco a oito anos.

4.9 — Técnico — T5:

Domínio de áreas técnicas especializadas enquadradas por políticas e orientações podendo participar em trabalhos de análise e investigação;

Desenvolve a sua actividade com autonomia;

Lida com novas situações ou questões e propõe soluções;

Realização de tarefas que implicam a resolução de problemas diversos e complexos. As soluções requerem imaginação, capacidade de análise e síntese e conjugação de operações complexas, com aplicação de várias técnicas, que necessitam de interpretação de informações diversas;

Necessita de supervisão global;

Pode orientar formal ou informalmente outros colaboradores.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: entre três e cinco anos.

4.10 — Técnico-adjunto — T6:

Domínio de disciplinas técnicas específicas, adquiridas através de formação profissional;

Desenvolve as suas actividades diárias segundo orientações específicas;

Realiza tarefas que implicam operações diversas a conjugar de forma coerente em função do objectivo a atingir, necessitando de análise de informações por vezes variadas;

Necessita de supervisão próxima.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: entre dois e três anos.

4.11 — Técnico estagiário. — Recém-licenciado, podendo ter até um ano de experiência. Está em fase de integração.

5 — Técnico de saúde. — Agrupa todas as funções de um ano e profissões específicas da saúde (farmácia, laboratório, dietista, radiologia, fisioterapeuta, ...):

5.1.1 — Director. — Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Define a política de saúde dos diversos serviços a prestar, propondo as medidas adequadas à melhoria sistemática dos cuidados;

Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da actividade profissional;

Define e monitoriza de acordo com o plano de negócio das unidades de diagnóstico e terapêutica os objectivos de produção;

Realiza cuidados/actos directos de saúde, necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico do doente;

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde, para a prossecução eficaz dos cuidados de saúde;

Emite pareceres técnicos e presta informações e esclarecimentos à solicitação das hierarquias;

Promove e controla a qualidade dos serviços prestados, tendo em vista a sua optimização;

Responsável pela gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos;

Elabora o plano e relatório de exercício dos respectivos serviços.

O acesso é feito por referência a licenciatura.

Experiência profissional de referência: oito anos.

5.1.2 — Gestor. — Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Assegura a gestão de um serviço (eventualmente mais, de acordo com a dimensão respectiva);

Participa na definição da política de saúde e promove os serviços a prestar, propondo medidas adequadas à melhoria sistemática dos cuidados de saúde;

Assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando nas respectivas comissões de análise e recolha;

Promove e controla a qualidade dos serviços prestados, tendo em vista a sua optimização;

Realiza cuidados/actos directos de saúde, necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico do doente;

Define de acordo com o plano de negócio da unidade os objectivos de produção do serviço, tomando as iniciativas para tal;

Presta informações e esclarecimentos às solicitações hierárquicas, monitoriza os indicadores de actividade e toma acções correctivas.

O acesso é feito por referência a licenciatura.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

5.1.3 — Técnico de saúde especialista. — Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Desenvolve projectos de estudo, investigação e formação no âmbito da respectiva profissão;

Emite pareceres técnico-científicos em matéria da sua profissão, enquadrando-os na organização e planificação do respectivo serviço de saúde;

Integra comissões especializadas em matéria da respectiva profissão;

Valida os estudos, investigações e programas de formação contínua, no âmbito da sua profissão;

Colabora na elaboração dos relatórios e programas de actividades do seu serviço;

Apoia o director ou gestor na monitorização e validação dos indicadores de actividades/produção;

Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;

Realiza cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico do doente;

Assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando nas respectivas comissões de análise e escolha;

Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos clientes do seu sector, bem como de outros elementos estatísticos e assegura o registo de exames e tratamentos efectuados;

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde.

O acesso é feito por referência a licenciatura e se for do interesse para a organização.

Experiência profissional de referência: 10 anos.

5.1.4 — Técnico de saúde III. — Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;

Recolhe os meios e presta os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção ou ao diagnóstico;

Realiza e assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, tratamento ou a reabilitação do doente;

Assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, podendo participar nas respectivas comissões de análise e escolha;

Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos clientes do seu sector, bem como de outros

elementos estatísticos, e assegura o registo de exames e tratamentos efectuados;

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde;

Desenvolve e, ou, participa em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação.

O acesso é feito por referência a licenciatura.

Experiência profissional de referência: oito anos.

5.1.5 — Técnico de saúde II. — Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;

Realiza cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento, reabilitação e diagnóstico do doente;

Assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente;

Assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha;

Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos clientes;

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde;

Participa em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação;

Apoia a integração e acompanha o desenvolvimento dos técnicos de saúde I.

Habilitações de referência: licenciatura.

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

5.1.6 — Técnico de saúde I. — Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Apoia operacionalmente o técnico de saúde ou o técnico de saúde sénior na recolha de meios, na preparação do cliente ou prestação de serviços de saúde;

Tem autonomia progressiva e de acordo com os conhecimentos demonstrados.

O acesso é feito por referência a licenciatura.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

5.2 — Ramos e profissões abrangidas:

Ramo de engenharia sanitária: o engenheiro sanitarista é um profissional habilitado com grau de especialista para participar os princípios da engenharia à prevenção, ao controlo e à gestão dos factores ambientais que afectam a saúde e o bem estar físico, mental e social do homem, bem como aos trabalhos e processos envolvidos na melhoria da qualidade do ambiente.

Ramo de farmácia: o técnico superior de saúde farmacêutico é o profissional habilitado com o grau de especialista responsável pela problemática do medicamento assegurando a prestação de assistência medicamentosa ao doente, desenvolvendo para o efeito actividades de carácter técnico e científico relacionadas com a terapêutica e a sua eficácia, a utilização do medicamento e as suas implicações no doente, a informação e a educação sanitária.

Ramo de genética: o técnico superior de saúde, ramo de genética, é o profissional habilitado com o grau de especialista para desenvolver funções científicas e técnicas em áreas orientadas para o estudo e compreensão da etiologia

das doenças, sua prevenção e diagnóstico no âmbito da genética humana.

Ramo de veterinária: o médico veterinário é um profissional habilitado com o grau de especialista para desenvolver funções científicas e técnicas em áreas orientadas para o estudo e compreensão da alimentação racional, higiene e nutrição, bem como para a medicina e cirurgia experimental.

Ramo da física hospitalar: o físico hospitalar é o profissional habilitado com o grau de especialista responsável pela aplicação dos métodos da física à respectiva área das ciências médicas em que trabalha, assegurando a colaboração na parte da física e engenharia médicas com outros especialistas médicos, competindo-lhe em cada área o planeamento das aplicações, o parecer técnico para aquisição e manutenção do equipamento, a realização dos actos físicos, a assessoria técnico-científica e de investigação, o planeamento e a organização das instalações nos seus aspectos técnicos, a supervisão das condições de segurança, funcionamento do equipamento e aplicação, de forma a evitar danos a doentes, pessoal e público em geral, de acordos com as normas vigentes a nível nacional e internacional, e ainda a colaboração e parecer técnico na elaboração, revisão e actualização dessas mesmas normas.

Ramo de laboratório: o técnico superior de saúde do ramo de laboratório é o profissional habilitado com o grau de especialista para desenvolver funções técnicas e científicas em áreas orientadas não só para o estudo e compreensão da etiologia das doenças, sua prevenção, diagnóstico e controlo terapêutica, mas também para o estudo de diversos factores que afectam o bem estar físico e social do homem.

Ramo da nutrição: o nutricionista é o profissional habilitado com o grau de especialista que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional.

Técnico de análises clínicas e de saúde pública: desenvolvimento de actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

Técnico de anatomia patológica, citológica e tenatológica: tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, óptica electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico, realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação, execução e controlo das diversas fases da técnica citológica.

Técnico de audiologia: desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

Técnico de cardiopneumologia: centra-se no desenvolvimento de actividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.

Dietista: aplicação de conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

Técnico de farmácia: desenvolvimento de actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e *stocks* de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento.

Fisioterapeuta: centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas com base, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objectivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

Higienista oral: realização de actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde, prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

Técnico de prótese dentária: realização de actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

Técnico de medicina nuclear: desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de neurofisiologia: realização de registos de actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

Oftalmologista: desenvolvimento de actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da modalidade ocular, visão binocular e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual, programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Técnico ortoprotésico: avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações e de desenvolvimento de acções, visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento quando necessário.

Técnico de radiologia: realização de todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Terapeuta da fala: desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não verbal.

6 — Técnicos de segurança e saúde no trabalho — TSHS:

6.1 — Técnico de segurança e saúde no trabalho I:

Inspecciona locais, instalações e equipamentos da empresa, observando as condições de trabalho, para determinar factores e riscos de acidentes; estabelece normas e dispositivos de segurança, sugerindo eventuais modificações nos equipamentos e instalações e verificando sua observância, para prevenir acidentes;

Inspecciona os postos de combate a incêndios, examinando as mangueiras, extintores e equipamentos de protecção contra incêndios, para certificar-se das suas feitas condições de funcionamento;

Comunica os resultados das suas inspecções, elaborando relatórios para propor a reparação ou renovação do equipamento de extinção de incêndios e outras medidas de segurança;

Investiga acidentes ocorridos, examinando as condições da ocorrência, para identificar as suas causas e propor as providências adequadas;

Mantém contactos com os serviços médico-sociais da empresa ou de outra instituição, utilizando os meios de comunicação oficiais, para facilitar o atendimento necessário aos acidentados;

Regista irregularidades ocorridas, anotando-as em formulários próprios e elaborando estatísticas de acidentes, para obter resultados destinados à melhoria das medidas de segurança;

Informa os trabalhadores da empresa sobre normas de segurança, combate a incêndios e demais medidas de prevenção de acidentes, ministrando palestras e formações, para que possam agir acertadamente em casos de emergência;

Coordena a publicação de matéria sobre segurança no trabalho, preparando instruções e orientando a confecção de cartazes e avisos, para divulgar e desenvolver hábitos de prevenção de acidentes;

Participa de reuniões sobre segurança no trabalho, fornecendo dados relativos ao assunto, apresentando sugestões e analisando a viabilidade de medidas de segurança propostas, para aperfeiçoar o sistema existente.

O acesso é feito por referência a licenciatura e formação específica certificada.

Experiência profissional de referência: 10 anos.

6.2 — Técnico de segurança e saúde no trabalho I:

Executa as mesmas funções que o técnico de segurança e saúde no trabalho II, sob a sua orientação e coordenação.

O acesso é feito por referência ao 12.º ano e formação específica certificada.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

7 — Segurança:

7.1 — Técnico de segurança II:

Superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento;

Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

O acesso é feito por referência a escolaridade obrigatória e formação específica certificada.

Experiência profissional de referência: cinco anos.

7.2 — Técnico de segurança I:

Coadjuva o técnico de segurança I nas suas funções.

O acesso é feito por referência a escolaridade obrigatória e formação específica certificada.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

8 — Serviços técnicos de manutenção:

8.1 — Técnico de manutenção-chefe:

De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades;

Coordena uma equipa de funções de serviço de manutenção e assistência, orientando e controlando as suas actividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica e fiscaliza a qualidade do serviço.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado da área em que se encontra especializado.

Experiência profissional de referência: seis anos.

8.2 — Técnico de manutenção II:

Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;

Realiza trabalhos de manutenção e reparação dos equipamentos dentro da área em que é especializado.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado da área em que se encontra especializado.

Experiência profissional de referência: três anos.

8.3 — Técnico de manutenção I:

Exerce as mesmas funções do técnico de manutenção e assistência I.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado da área em que se encontra especializado.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

9 — Hotelaria:

9.1.1 — Chefe de cozinha:

De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades;

Coordena uma equipa de funções de cozinha, orientando e controlando as suas actividades; define, adapta e implementa processos de trabalho; elabora e contribui para a elaboração de ementas; requisita os géneros alimentares que são necessários para a confecção das refeições; dá instruções à equipa de cozinha sobre a preparação e confecção das refeições; acompanha, verifica e fiscaliza a preparação das refeições; assegura a qualidade das refeições, verifica a higiene e arrumação da cozinha e dos

utensílios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de cozinha.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

9.1.2 — Cozinheiro III:

Sob a orientação e controlo do chefe de cozinha:

Prepara, cozinha e emprata alimentos; colabora na elaboração das ementas;

Amanha peixe, prepara legumes e carnes;

Executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios;

Requisita e recebe os géneros alimentares necessários para a confecção das refeições;

Mantém em dia um inventário de todo o material e registo de consumos.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: seis anos.

9.1.3 — Cozinheiro II:

Sob a orientação e controlo do chefe de cozinha:

Prepara, cozinha e emprata alimentos; colabora na elaboração das ementas;

Amanha peixe, prepara legumes e carnes;

Executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios;

Requisita e recebe os géneros alimentares necessários para a confecção das refeições;

Mantém em dia um inventário de todo o material e registo de consumos.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: três a seis anos.

9.1.4 — Cozinheiro I:

Exerce as funções descritas para o cozinheiro II.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

9.2 — Mesa/bar:

9.2.1 — Técnico de restauração-chefe:

De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha integra-os e adapta-os às necessidades;

Coordena uma equipa de funções de serviço de mesa e bar, orientando e controlando as suas actividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica e fiscaliza a qualidade do serviço de mesa; verifica a higiene e arrumação dos refeitórios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de funções de serviço de mesa.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de empregado de mesa considerado adequado.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

9.2.2 — Técnico de restauração II:

Sob a orientação e controlo de técnico de restauração-chefe:

Serve refeições nos refeitórios, restaurantes e bares; Prepara, arruma e decora os refeitórios;

Prepara as bandejas, carros de serviços, mesas e bares destinados às refeições tomadas nos aposentos e noutros locais anexos aos estabelecimentos e acolhe, atende e serve os doentes e acompanhantes e demais funcionários e utentes.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de empregado de mesa considerado adequado.

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

9.2.3 — Técnico de restauração I:

Exerce as mesmas funções do técnico de restauração II.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de empregado de mesa ou bar considerado adequado.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

10 — Economato:

10.1 — Ecónomo II:

Constitui cargo de gestão com enquadramento hierárquico definido em concreto em cada unidade.

De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades;

Organiza, coordena, orienta e vigia todas as unidades; define e implementa processos;

Assegura o aprovisionamento dos bens alimentares, móveis, roupas e outros produtos necessários ao funcionamento das unidades;

Requisita os bens alimentares, móveis, roupas e outros produtos necessários ao funcionamento das unidades;

Mantém em dia um inventário de todo o material existente nas unidades e mantém em dia um inventário de todo o material requisitado e consumido.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso de qualificação de ecónomo.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

10.2 — Ecónomo I:

Coadjuva o ecónomo II nas suas funções.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso de qualificação de ecónomo.

### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 15 de Março de 2010. — A Direcção Nacional:  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro — Francisco Martins Cavaco.*

Depositado em 7 de Abril de 2010, a fl. 71 do livro n.º 11, com o n.º 41/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo de trabalho entre a ANI-CP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

A presente revisão do CCT para a indústria de conservas de peixe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 14, de 15 de Abril de 2008, e 13, de 8 de Abril de 2009, dá nova redacção às seguintes matérias:

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 17 empresas e 3500 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — .....  
2 — .....  
3 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.  
4 — .....

**Cláusula 38.ª**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de €3,10, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — .....

**ANEXO IV**

**Tabela salarial**

| Graus | Categorias profissionais  | Retribuições (em euros) |
|-------|---|-------------------------|
| I     | Director fabril .....   | 896                     |
| II    | Encarregado de fabrico .....  | 837                     |
| III   | Encarregado (electricista) .....<br>Encarregado (metalúrgico) .....   | 800                     |
| IV    | Encarregado de secção .....   | 748                     |
| V     | Chefe de equipa (electricistas) .....<br>Chefe de equipa (metalúrgicos) .....   | 643                     |
| VI    | Afinador de máquinas .....<br>Fiel de armazém .....<br>Motorista .....<br>Oficial da construção civil de 1.ª .....<br>Oficial electricista de 1.ª .....<br>Serralheiro mecânico de 1.ª .....<br>Soldador de 1.ª .....   | 591                     |
| VII   | Ajudante de afinador de máquinas .....<br>Apontador .....<br>Comprador .....<br>Manobrador de empilhador .....<br>Mestre .....<br>Oficial de construção civil de 2.ª .....<br>Oficial electricista de 2.ª .....<br>Serralheiro mecânico de 2.ª .....<br>Soldador de 2.ª ..... | 559                     |
| VIII  | Ajudante de motorista .....<br>Trabalhador de fabrico (conservas de peixe)...   | 547                     |
| IX    | Guarda .....<br>Porteiro .....<br>Praticante do 2.º ano (elec. cc. met.) .....  | 506                     |
| X     | Praticante do 1.º ano (elec. cc. met.) .....  | 480                     |
| XI    | Preparador de conservas de peixe .....  | 479                     |
| XII   | Praticante de preparador de conservas de peixe .....<br>Praticante de trabalhador de fabrico .....  | 477                     |
| XIII  | Aprendiz (elec. cc. met.) .....   | 475                     |

Matosinhos, 3 de Março de 2010.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

*Ruben Maia*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 17 empresas e 3500 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.

2 — O prazo mínimo de vigência da retribuição e do restante clausulado deste CCT é, respectivamente, de 12 e 24 meses.

3 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

4 — Enquanto não entrar em vigor novo CCT permanecerá o que se pretende alterar.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Admissão

As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho, são as seguintes:

a) 18 anos para motoristas, porteiros e guardas;

b) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais, salvo os casos previstos na legislação em vigor.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Acesso

A) Trabalhadores conserveiros:

1) Os trabalhadores conserveiros têm a categoria profissional de praticantes pelo período de um ano, salvo se antes já trabalharam na indústria conserveira, caso em que será deduzido o tempo de trabalho anteriormente prestado;

2) Após terminar o período referido no número anterior, os praticantes são classificados como trabalhadores de fabrico ou como preparadores de conservas de peixe.

B) Trabalhadores electricistas, da construção civil e metalúrgicos:

1) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm a categoria profissional de aprendizes pelo período de seis meses;

2) Após terminar o período referido no número anterior ou logo que completem 18 anos de idade, os aprendizes passam à categoria de praticantes pelo período de dois anos;

3) Os trabalhadores admitidos com curso de formação profissional específica são admitidos com a categoria de praticantes pelo período de seis meses;

4) Findo o período de tirocínio referido nos números anteriores, os praticantes são promovidos às respectivas categorias profissionais como oficiais de 2.<sup>a</sup>;

5) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos de permanência na categoria são classificados em oficiais de 1.<sup>a</sup>

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Promoções

Fora dos casos previstos na cláusula anterior, sempre que a entidade empregadora pretenda promover qualquer trabalhador ouvirá a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais e observará os seguintes critérios:

- Competência profissional;
- Antiguidade na categoria e na empresa;
- Habilitações literárias;
- Zelo.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, qual quer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

4 — Decorrido o período experimental, a admissão considera-se feita a título definitivo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início desse período.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Mapa do quadro de pessoal

As entidades empregadoras obrigam-se a apresentar às entidades referidas na lei e nos prazos nela estabelecidos o mapa do quadro de pessoal.

### CAPÍTULO III

#### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — As empresas poderão, todavia, definir o período normal de trabalho em termos médios, sendo o período de referência de seis meses.

3 — O período normal de trabalho diário pode aumentar até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas.

4 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas por acordo entre a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço pode haver redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ficam ressalvados os horários de menor duração que estejam a ser praticados.

6 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, não podendo o período normal de trabalho iniciar-se antes das 7 horas nem o seu termo ir além das 20 horas.

7 — O período de trabalho diário será interrompido para almoço por um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas, devendo para a sua definição haver acordo entre a entidade patronal e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

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

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

a) 50 % da retribuição na 1.<sup>a</sup> hora;

b) 75 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

4 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 200 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

5 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e até ao máximo de duzentas horas por ano.

6 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

8 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado por cada dia de trabalho prestado, a gozar num dos três dias subsequentes e em dia feriado a um dia de descanso compensatório a gozar nos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um período de dias ou de semanas.

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

3 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

4 — O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

5 — Os trabalhadores a prestar serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal correspondente a 20 % da retribuição base.

6 — O subsídio previsto no número anterior não prejudica o pagamento do trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 7 horas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 50 % relativamente à retribuição equivalente do trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Isonção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados foras dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Podem, nomeadamente, ser isentos de horário de trabalho os profissionais com alguma das seguintes categorias profissionais: director fabril, encarregado de secção, encarregado de fabrico, afinador de máquinas, mestre, apontador e comprador.

3 — Do acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente à retribuição base acrescida de 25 %.

**CAPÍTULO IV**

**Da suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Descanso complementar, semanal e feriados**

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

2 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 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;
- Feriado municipal.

3 — A terça-feira de Carnaval pode ser substituída pelo 24 de Dezembro, mediante acordo entre a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço e a entidade empregadora.

4 — Quando não haja feriado municipal, este será substituído por outro dia com tradição local.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Férias e subsídio de férias**

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas, em cada ano civil, de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é ainda 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 dois meios dias.

3 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e os subsídios respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

5 — O trabalhador tem ainda direito a receber um subsídio de férias de valor correspondente aos 22 dias úteis de férias referidos no n.º 1 desta cláusula, que deverá ser pago antes do início das férias.

6 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 2 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

7 — 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 e ao respectivo subsídio.

8 — 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.

9 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 7 e 8 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias.

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

11 — O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço.

12 — Não sendo possível o acordo referido no número anterior, compete ao empregador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical, comissão sindical ou comissão intersindical, fixar o período de férias entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

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

14 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Março de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 30 de Setembro.

15 — O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa por motivo de concessão de férias aos seus trabalhadores.

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

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

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

19 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 17 e 18 ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos de 10 minutos na hora de entrada dos trabalhadores, desde que, somados, não excedam 60 minutos em cada mês.

4 — Para efeito do disposto no n.º 2, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se que o período normal é de oito horas.

5 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou a 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

*b)* As motivadas por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, padrasto, madrasta, filhos, enteados, sogros, genros e noras até cinco dias, considerando-se equiparado ao cônjuge o companheiro ou a companheira que viva maritalmente há mais de dois anos com o falecido;

*c)* As motivadas por falecimento de irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador até dois dias;

*d)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

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

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

*h)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos no Código do Trabalho;

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

*j)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

*l)* As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

*a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

*c)* As previstas na alínea *l)* do n.º 2 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;

*d)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

4 — Nos casos previstos na alínea *i)* da cláusula anterior, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

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

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

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Suspensões de actividade**

1 — Por acordo entre a entidade empregadora e a maioria de dois terços dos trabalhadores em efectividade de serviço pode ser suspensa a actividade da empresa, por período não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado.

2 — As suspensões de actividade previstas no número anterior podem ser compensadas por trabalho a prestar para além do horário de trabalho ou por redução de dias de férias, a definir por acordo entre o empregador e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço, sem prejuízo do gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

3 — A entidade patronal fará prova do acordo de dois terços previsto no n.º 1.

## CAPÍTULO V

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 20.<sup>a</sup>**Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção e segurança da saúde de trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros

de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho, nesta convenção ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Instrumentos de trabalho

1 — O empregador é obrigado a fornecer gratuitamente:

a) Luvas e botas de borracha e aventais impermeáveis a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aos que na execução de tarefas de cargas, descargas e transporte manual ou mecânico necessitem de tal protecção;

b) Tesouras, facas, pinças e demais utensílios de manuseamento de peixe.

2 — Caso o empregador obrigue o trabalhador ao uso de indumentária específica, será a mesma fornecida gratuitamente.

3 — Os trabalhadores ficam fiéis depositários dos objectos referidos nos números anteriores, não podendo ser responsabilizados pelas deteriorações decorrentes de um uso normal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — O empregador obriga-se a proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador e a entregar essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2 — A cobrança de quotas por dedução na retribuição do trabalhador, nos moldes referidos no número anterior, depende ainda de declaração escrita do trabalhador autorizando a referida dedução e donde deverá constar o nome e a assinatura deste, o sindicato onde está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecida.

3 — A declaração de autorização prevista no n.º 2 desta cláusula produz efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Transportes

1 — Os empregadores que forneçam transportes aos seus trabalhadores ou lhes paguem o transporte mediante apresentação do respectivo bilhete, não podem retirar esta regalia aos trabalhadores que dela beneficiem com carácter de regularidade.

2 — Sempre que o transporte fornecido pelo empregador seja causa de atraso do trabalhador, não pode tal atraso ser-lhe descontado na retribuição.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Mudança de local de trabalho

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal, sempre que houver alteração do seu local de trabalho por motivo de

interesse da empresa, ou quando resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior sempre que o empregador prove que da transferência resultam exclusivamente prejuízos de ordem material para o trabalhador.

3 — Os prejuízos referidos no n.º 2 desta cláusula são sempre custeados pelo empregador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5 — O transmitente e o adquirente devem, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar aviso nos locais de trabalho e com envio de cópia ao respectivo sindicato, onde dêem conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das trabalhadoras

1 — São assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

a) Não desempenharem durante o período de gravidez tarefas incompatíveis com o seu estado, nomeadamente transporte de pesos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas, transportes inadequados e que impliquem grande esforço físico;

b) Serem transferidas para trabalhos compatíveis com o seu estado de gravidez;

c) Uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

§ único. A trabalhadora poderá optar por uma licença de maternidade de 150 dias, 120 dos quais necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação sobre a segurança social, devendo informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade da licença de maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias;

d) Dispensa para amamentação ou aleitação dos filhos, de dois períodos diários, de uma hora cada, até um ano após o parto e enquanto durar a amamentação;

e) Dispensa, quando pedida ao abrigo da alínea j) do n.º 2 da cláusula 16.<sup>a</sup>, através do modelo constante do anexo III, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

§ 1.º O modelo constante do anexo III deverá ser enviado com a antecedência mínima de dois dias, sob pena de ficar sem efeito.

§ 2.º A entidade patronal rubricará a cópia do referido modelo, que ficará na posse da trabalhadora.

§ 3.º A entidade patronal poderá não conceder a dispensa quando o número de pedidos de dispensa ultrapasse 10% do total de trabalhadores em efectividade de serviço, sendo atendidos os pedidos por ordem de chegada;

f) Não transportar, manualmente, tanto matérias-primas como produtos acabados cujo peso bruto seja superior a 15 kg em actividades regulares e 22 kg em actividades esporádicas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — Para beneficiar do regime previsto para o trabalhador-estudante, este deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar.

3 — Para efeitos de manutenção do estatuto de trabalhador-estudante, o trabalhador deve comprovar:

a) Perante o empregador, no final de cada ano lectivo, o respectivo aproveitamento escolar;

b) Perante o estabelecimento de ensino, a sua qualidade de trabalhador, mediante documento comprovativo de respectiva inscrição na segurança social.

4 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado e também o caso de o trabalhador não satisfazer estas condições por motivo de ter gozado a licença de maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

5 — O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

6 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino e quando não for possível a aplicação deste regime o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas até seis horas por semana, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

7 — A dispensa para frequência de aulas referida no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador, dependendo do período normal aplicável, nos seguintes termos:

a) Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas — dispensa até 3 horas semanais;

b) Igual ou superior a 30 e inferior a 34 horas — dispensa até 4 horas semanais;

c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas — dispensa até 5 horas semanais;

d) Igual ou superior a 38 horas — dispensa até 6 horas semanais.

8 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa do trabalho, exigir prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento proceder ao controlo da frequência.

9 — Ao trabalhador estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior.

10 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

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

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

c) Os dias de ausência referidos em a) e b) não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

11 — O direito referido no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

12 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

13 — Consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituam ou os complementam, desde que determinem, directa ou indirectamente, o aproveitamento escolar.

14 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo de 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número de dias de férias a que tem direito.

15 — O trabalhador-estudante, justificando-se por motivos escolares, pode utilizar em cada ano civil, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

a) Com 48 horas de antecedência ou, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;

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

c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

16 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores-estudantes um subsídio de 50% das propinas de frequência de qualquer curso oficial ou equivalente.

17 — Os direitos concedidos ao trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, férias, subsídio de propinas e licenças cessam quando o mesmo não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência

beneficiou desses mesmos direitos e os restantes direitos também cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento.

18 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes ainda cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente a factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

19 — No ano subsequente àquele em que cessaram os direitos referidos nesta cláusula, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades empregadoras devem instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene, devendo também prevenir os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos trabalhadores que trabalhem com óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e intempérie, bem como àqueles que manuseiem produtos químicos (soda cáustica ou potassa), a entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, luvas de borracha, calças e casacos de PVT equipados com capuz.

3 — Aos trabalhadores que retirem os tabuleiros dos fornos contínuos as entidades empregadoras deverão fornecer-lhes luvas de protecção apropriadas.

4 — Aos trabalhadores que trabalham em câmaras frigoríficas as entidades patronais devem fornecer vestuário para o efeito apropriado.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm direito a uma remuneração especial correspondente a 100% da retribuição/hora, não podendo qualquer fracção de tempo a pagar ser inferior a meia hora.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

As entidades empregadoras com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho devem colocar à disposição dos mesmos um refeitório, devidamente apetrechado, com mesas, cadeiras, fogões, lavatórios, etc., onde os trabalhadores possam aquecer e tomar as suas refeições.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Vestiários

As entidades empregadoras devem colocar à disposição dos seus trabalhadores vestiários individuais, onde os mesmos possam guardar o vestuário, calçado e demais objectos pessoais.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Creches

As entidades empregadoras que à data da publicação da presente convenção tenham creches, continuarão a mantê-las, salvo no caso de as mesmas serem frequentadas por menos de cinco crianças, caso em que, em alternativa, po-

derão optar por pagar infantário para as mesmas, mediante apresentação do respectivo comprovativo.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima mensal

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas no anexo I, sendo a retribuição mínima mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas nesta convenção.

3 — O empregador pode efectuar o pagamento da retribuição em numerário, por meio de cheque bancário, ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

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

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

4 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos da presente convenção, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição, que deve ser pago em Dezembro de cada ano, até ao dia 15.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil, nas seguintes condições:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3 — O regime previsto no número anterior não se aplica:

Aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, a quem a entidade patronal pagará um complemento correspondente à diferença entre o subsídio a que contratualmente têm direito e o valor que lhes é pago pela entidade seguradora, cessando o regime quando for declarada a incapacidade permanente;

Aos trabalhadores afectados por doença profissional aplicar-se-á o disposto na alínea anterior;

Aos trabalhadores que por motivo de comprovada doença tenham estado internados em estabelecimentos hospitalares até 180 dias;

Às mulheres que tenham estado com licença de maternidade por virtude de parte, aborto ou nado-morto, na parte não suportada pela segurança social.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

Os trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço têm direito a que lhes sejam pagas as despesas de alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos, podendo, no entanto, por acordo com a entidade empregadora ser fixada uma verba diária para o efeito.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de €3,10, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados os atrasos diários até 10 minutos, no início do período normal de trabalho, desde que não excedam 60 minutos em cada mês.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cessação por acordo

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

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

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

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto na legislação em vigor.

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

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

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

8 — Exceptua-se do disposto nos n.ºs 7 e 8 o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando

o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

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

*i)* Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

*j)* Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

*k)* Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

*l)* Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

*a)* Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;

*b)* Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

*c)* Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

*d)* Se tiver decorrido o prazo de prescrição do procedimento disciplinar ou o prazo de prescrição da sanção disciplinar;

*e)* Se o respectivo procedimento for inválido.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

*a)* A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

*b)* A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da respectiva categoria e antiguidade, se o trabalhador até à decisão de primeira instância não optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o respectivo montante, entre um mês e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* da cláusula anterior;

*c)* Para efeitos da indemnização prevista na anterior alínea *b)*, deve o tribunal atender ainda a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, nunca tal indemnização podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2 — Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea *a)* do número anterior, o trabalhador tem ainda direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

3 — Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

4 — O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação prevista na segunda parte do n.º 2 desta cláusula, devendo o empregador entregar a quantia à segurança social.

5 — Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 2 desta cláusula é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo trabalhador:

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

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *d)* do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 21.<sup>a</sup>;

*c)* Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

*d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Resolução por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato de trabalho, nomeadamente os seguintes comportamentos do empregador:

*a)* Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

*b)* Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

*c)* Aplicação de sanção abusiva;

*d)* Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

*e)* Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

*f)* Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

*a)* Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

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

*c)* Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Denúncia**

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido no número anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato**

1 — A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

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

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

## CAPÍTULO VIII

**Seguros**Cláusula 49.<sup>a</sup>**Seguros**

Aos trabalhadores que se desloquem em serviço a entidade empregadora fica obrigada a fazer um seguro de acidentes para além do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Manutenção das regalias**

1 — Os direitos, benefícios e regalias já concedidos aos trabalhadores por via contratual ou administrativa serão salvaguardados e mantidos.

2 — As partes acordam ser este CCT globalmente mais favorável do que as disposições que revoga.

## ANEXO I

**Definição e remuneração de categorias profissionais****A) Pessoal fabril**

*Director fabril.* — É o trabalhador que superintende em todo o movimento fabril.

*Encarregado de fabrico.* — É o trabalhador que tem a seu cargo dirigir a preparação de conserva e os serviços respeitantes.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância e afinação da máquina da fábrica.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que tem a seu cargo qualquer secção da fábrica.

*Comprador.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a aquisição das matérias-primas.

*Apontador.* — É o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas.

*Ajudante de afinador de máquinas.* — É o trabalhador a quem compete coadjuvar ou eventualmente substituir o afinador de máquinas.

*Mestre.* — É o trabalhador que orienta e controla a actividade de um grupo de trabalhadores.

*Trabalhador de fabrico (conservas de peixe).* — É o trabalhador que mete, tira e empurra os carros dos cozedores, podendo operar com os mesmos, vigiando a duração e condições de cozedura; prega caixas; lava tanques de esterilização, cofres, autoclaves e cozedores; mete ou tira grelhas de tanques onde sejam lavadas a quente; opera com cravadeiras semiautomáticas, tesouras mecânicas e automáticas, montadeiras de tiras, prensas, serras mecânicas, soldadeiras, estanhadeiras ou outras máquinas similares; orienta os trabalhadores necessários à salga ou salmoura de peixe; procede à carga, descarga, transporte e arrumação das matérias-primas e outros produtos (sem prejuízo do disposto na cláusula 28.<sup>a</sup> e demais legislação em vigor).

*Preparador de conservas de peixe.* — É o trabalhador que manipula o peixe em todas as fases de fabrico; alimenta máquinas e executa outras tarefas relacionadas com a produção, designadamente as que consistem em molhar latas, revistar e controlar o produto semiacabado ou acabado e proceder à sua embalagem e armazenamento; faz a limpeza das zonas de produção e armazém; procede a cargas e descargas, ao transporte e arrumação de matérias-primas e outros produtos (sem prejuízo do disposto na cláusula 28.<sup>a</sup> e demais legislação em vigor).

*Manobrador de empilhador.* — É o trabalhador cuja actividade predominante se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

*Guarda ou porteiro.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que nos armazéns regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

**B) Electricistas**

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista com categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

*Oficial.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua competência e especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

1) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas;

2) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico;

3) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

### C) Construção civil

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou da obra.

*Carpinteiro de tosco ou cofragem.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeiras ou moldes para fundir betão.

*Cimenteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

*Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em rebocos, estuques e lambris.

*Ladrilhador ou azulejador.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamento de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Pintor decorador.* — É o trabalhador que executa decorações de tinta sobre paredes ou tectos de qualquer espécie.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

§ único. As categorias profissionais acima indicadas são genericamente designadas por oficiais de construção civil.

### D) Trabalhadores metalúrgicos

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador metalúrgico que, executando funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais metalúrgicos.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores. Pode ser designado em conformidade com o sector que dirige.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou de oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica de forma compacta e homogénea. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e instalações eléctricas.

*Soldador.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou de oxi-acetileno, liga entre

si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica de forma compacta e homogénea. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura e enchimento. Pode proceder a soldaduras de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo de oxi-corte.

### E) Motoristas

*Motorista.* — É o trabalhador que conduz a viatura e zela pela sua boa conservação.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

## ANEXO II

### Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

#### Secção A

Do exercício da actividade sindical nas empresas  
Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividades sindicais no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais da empresa.

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

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais e intersindicais da empresa serão regulados nos termos dos estatutos sindicais, subordinando-se, quanto ao crédito de horas, à lei.

5 — Não pode a entidade patronal proibir a afixação no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito escolhido pela entidade patronal e pela comissão sindical da empresa, ou, na sua falta, pelos delegados sindicais, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos dirigentes sindicais o tempo necessário à actividade sindical devidamente justificado pelo sindicato respectivo, nos termos legais.

7 — É garantido o exercício da actividade sindical, de acordo com este anexo II do presente diploma e em tudo o que nele não se encontra regulado, nos termos das disposições legais aplicáveis.

#### Secção B

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais ou intersindicais da empresa, bem como a dos que integram comissões sindicais ou intersindicais.

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

3 — O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo escrito do trabalhador.

4 — Nas empresas ou unidades de produção, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

5 — Para as reuniões a que se refere o n.º 4 da secção A deverá a entidade patronal ceder as instalações julgadas convenientes para os fins em vista pela comissão sindical, desde que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

6 — Os delegados sindicais têm direito a distribuir e afixar, no interior da empresa, textos, publicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores sem prejuízo da laboração normal da empresa.

### Secção C

1 — Os trabalhadores podem reunir nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação, quer da comissão sindical ou intersindical da empresa ou, na sua falta, dos delegados sindicais, quer de 50 ou de um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir, durante o período normal de trabalho, até ao limite de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela respectiva comissão sindical ou intersindical de empresa, consoante os trabalhadores estejam representados só por um ou por mais de um sindicato. No caso de os trabalhadores que interrompem o trabalho pertencerem só a um sindicato, a reunião poderá ser convocada pelo sindicato que representa esses trabalhadores.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta secção e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal com antecedência mínima de um dia da sua realização, salvaguardando, no entanto, que não haja prejuízo evidente para o serviço.

### ANEXO III

À firma:

...

Eu..., trabalhadora n.º..., comunico que, ao abrigo da alínea e) da cláusula 28.ª do CCT para a indústria de conservas de peixe, não virei trabalhar no dia (ou dias)... do corrente mês.

e) Dispensa, quando pedida ao abrigo da alínea j) do n.º 2 da cláusula 16.ª, através do modelo constante do anexo III, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

§ 1.º O modelo constante do anexo III deverá ser enviado com a antecedência mínima de dois dias, sob pena de ficar sem efeito.

§ 2.º A entidade patronal rubricará a cópia do referido modelo, que ficará na posse da trabalhadora.

§ 3.º A entidade patronal poderá não conceder a dispensa quando o número de pedidos de dispensa ultrapasse 10 %

do total de trabalhadores em efectividade de serviço, sendo atendidos os pedidos por ordem de chegada.

### ANEXO IV

#### Tabela salarial

| Graus | Categorias profissionais                             | Retribuições (em euros) |
|-------|--|-------------------------|
| I     | Director fabril .....                                | 896                     |
| II    | Encarregado de fabrico .....                         | 837                     |
| III   | Encarregado (electricista) .....                     | 800                     |
|       | Encarregado (metalúrgico) .....                      |                         |
| IV    | Encarregado de secção .....                          | 748                     |
| V     | Chefe de equipa (electricistas) .....                | 643                     |
|       | Chefe de equipa (metalúrgicos) .....                 |                         |
| VI    | Afinador de máquinas .....                           | 591                     |
|       | Fiel de armazém .....                                |                         |
|       | Motorista .....                                      |                         |
|       | Oficial da construção civil de 1.ª .....             |                         |
|       | Oficial electricista de 1.ª .....                    |                         |
|       | Serralheiro mecânico de 1.ª .....                    |                         |
|       | Soldador de 1.ª .....                                |                         |
| VII   | Ajudante de afinador de máquinas .....               | 559                     |
|       | Apontador .....                                      |                         |
|       | Comprador .....                                      |                         |
|       | Manobrador de empilhador .....                       |                         |
|       | Mestre .....   |                         |
|       | Oficial de construção civil de 2.ª .....             |                         |
|       | Oficial electricista de 2.ª .....                    |                         |
|       | Serralheiro mecânico de 2.ª .....                    |                         |
|       | Soldador de 2.ª .....                                |                         |
| VIII  | Ajudante de motorista .....                          | 547                     |
|       | Trabalhador de fabrico (conservas de peixe)...       |                         |
| IX    | Guarda .....   | 506                     |
|       | Porteiro .....                                       |                         |
|       | Praticante do 2.º ano (elec. cc. met.) .....         |                         |
| X     | Praticante do 1.º ano (elec. cc. met.) .....         | 480                     |
| XI    | Preparador de conservas de peixe .....               | 479                     |
| XII   | Praticante de preparador de conservas de peixe ..... | 477                     |
|       | Praticante de trabalhador de fabrico .....           |                         |
| XIII  | Aprendiz (elec. cc. met.) .....                      | 475                     |

Matosinhos, 3 de Março de 2010.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

*Ruben Maia*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

#### **Declaração**

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação. Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 25 de Março de 2010. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 26 de Março de 2010. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis*.

#### **Declaração**

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 25 de Março de 2010. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira*.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 26 de Março de 2010. — O Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas*.

Depositado em 8 de Abril de 2010, a fl. 71 do livro n.º 11, com o n.º 43/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

#### **Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Centro**

Eleição em 4 de Março de 2007 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

1 — Henrique Bertino Batista Antunes, filho de Henrique Antunes e de Felicidade Batista, nascido em 1 de

Novembro de 1956, natural da freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 4198686 do arquivo de Leiria.

2 — João de Oliveira Ferreira, filho de José Ferreira e de Elisa de Oliveira, nascido em 24 de Julho de 1952, natural de freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 6939741 do arquivo de Lisboa.

3 — Joaquim António do Carmo Mendes Tacha, filho de Joaquim do Carmo Taxa e de Herménia Mendes, nascido em 7 de Setembro de 1952, natural da freguesia de São Pedro, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 4337963 do arquivo de Leiria.

4 — José António Bombas Amador, filho de Florival Amador Peneira e de Almerinda Sousa Bombas, nascido em 7 de Março de 1952, natural da freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 6381960 do arquivo de Lisboa.

5 — Nuno Manuel Marques de Almeida, filho de Júlio Gonçalves de Almeida e de Albertina Flores Marques, nascido em 23 de Novembro de 1967, natural da freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 9068641 do arquivo de Lisboa.

6 — José Manuel Eusébio Marnoto, filho de José Manuel de Oliveira Marnoto e de Guilhermina do Carmo Eusébio, nascido em 11 de Setembro de 1960, natural da freguesia de São Pedro, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 4416799 do arquivo de Leiria.

7 — Pedro Alexandre Caneco Murraças Leiria, filho de José Joaquim Ruivo Murraças e de Lucinda Caneco Chicharro, nascido em 26 de Março de 1973, natural da freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 10277239 do arquivo de Leiria.

8 — Custódio do Carmo Figueira, filho de Júlio Anastácio Figueira e de Maria Ilhoa do Carmo, nascido em 24 de Fevereiro de 1953, natural da freguesia de Conceição,

concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 4077038 do arquivo de Leiria.

9 — Nuno Paulo Mendes Muchacho, filho de Timóteo Muchacho e de Maria Nazaré Mendes Carriço, nascido em 8 de Setembro de 1957, natural da freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 4371870 do arquivo de Leiria.

10 — José Joaquim Gomes da Felismina, filho de Sérgio Vagos Felismina e de Cândida Gomes Reis, nascido em 9 de Outubro de 1961, natural da freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 6923001 do arquivo de Leiria.

11 — Alberto José Marreiros da Cruz, filho de Francisco Augusto da Cruz e de Madalena Marreiros, nascido em 29 de Outubro de 1948, natural da freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 7147425 do arquivo de Lisboa.

12 — Francisco Manuel Nunes Alexandre, filho de Esmeraldo da Conceição Alexandre e de Fernanda Alves Nunes Alexandre, nascido em 4 de Abril de 1963, natural da freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 6495138 do arquivo de Leiria.

13 — Fernando José Santos Correia, filho de Leonel Correia dos Santos e de Margarida Santos, nascido em 26 de Julho de 1952, natural da freguesia de Ajuda, concelho de Peniche, distrito de Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 4303196 do arquivo de Leiria.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

#### **Associação Comercial e Industrial de Gondomar**

Eleição em 14 de Dezembro de 2007 para o mandato de três anos.

##### **Direcção**

Presidente: Graciano Martinho & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, representada por Graciano Sebastião Cardoso Martinho, bilhete de identidade n.º 1782496, de 3 de Outubro de 2006, Lisboa.

Vice-presidente: Manuel Valente & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Fernandes Valente, bilhete de identidade n.º 2782826, de 5 de Novembro de 2004, Lisboa.

Tesoureiro: José Manuel Lopes Pereira de Sousa Mota, bilhete de identidade n.º 8199301, de 31 de Janeiro de 2006, Porto.

1.º secretário: Zélia Emília Azevedo Pereira, bilhete de identidade n.º 8565790, de 5 de Março de 2007, Lisboa.

2.º secretário: Expo-Laranjeiras — Comércio de Mármore e Móveis, L.<sup>da</sup>, representada por Francisco Alves Laranjeira, bilhete de identidade n.º 5876059, de 7 de Fevereiro de 2002, Porto.

1.º vogal: David Manuel da Rocha Santos, cartão de cidadão n.º 09631439.

2.º vogal: Hermínio Madureira & C.ª, L.ª, representada por Hermínio Teixeira Madureira, bilhete de identidade n.º 5956028, de 23 de Novembro de 2000, de Lisboa.

Vogais suplentes:

ERGOMOL — Trabalhos em Consultadoria, Contabilidade e Formação Profissional, L.ª, representada por Adriano Jorge Gonçalves Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8227425, de 11 de Novembro de 2003, Lisboa.

NTD — Paulo Henrique Neves, Trânsitos e Despachos, Unipessoal, L.ª, representada por Paulo Henrique dos Santos Neves, bilhete de identidade n.º 10819813, de 20 de Janeiro de 2006, Lisboa.

Portanto — Comércio de Vestuário, L.ª, representada por Manuel da Costa Carneiro, bilhete de identidade n.º 7852580, de 29 de Outubro de 2004, Lisboa.

Noivos de Gondomar — Comércio de Vestuário, L.ª, representada por Joaquim Pinto dos Santos Silva, bilhete de identidade n.º 8012629, de 3 de Março de 2004, Lisboa.

### **Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira**

Eleição em 18 de Maio de 2009 para mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente: Solange Maria Valente Muge.  
Secretário: Antero Pires Quinta.  
Tesoureiro: Francisco Manuel Oliveira Andrade.  
Vogais:

Cristina Maria Teixeira Oliveira Pinho.  
Hortêncio Machado da Silva.  
Maria Conceição Duarte Leite.  
Aurora Oliveira Santos.

### **AENEBEIRA — Associação Empresarial do Nordeste da Beira**

Eleição em assembleia geral realizada no dia 31 de Março de 2009 para mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente: António Manuel Santiago Oliveira da Silva.  
Vice-presidentes:

José Maria Domingos Andrade.  
José Luís Coutinho de Sousa.

Secretário: Joaquim José Gabriel Fidalgo.  
Tesoureiro: Silvino Rodrigues.  
Vogais:

Ilídio Rosário Rodrigues.  
Maria da Conceição Trábulo Alexandre.  
António Lourenço Marques Mendo.  
António Manuel Saraiva.

### **Associação dos Transitários de Portugal**

Eleição em 5 de Março de 2009 para mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente: MARMOD — Transportes Marítimos Intermodais, L.ª, representada por António Manuel Patrício Dias.  
Vice-presidentes:

David José de Pinho, Filhos, S. A., representada por António José de Faria Martins Vitorino.

GEOCARGO — Transitários, L.ª, representada por Paulo Jorge Mata Sousa Paiva.

GSLI — Grupo de Serviços Logísticos Integrados, L.ª, representada por António José Lopes Beirão.

PORLOGIS — Trânsitos e Logística, L.ª, representada por Rui Manuel Pinto Moreira.

Suplentes:

BENTRANS — Cargas e Transitários, S. A., representada por José António da Silva Raposo.

Ete Logística, S. A., representada por João Gabriel Caíres Rodrigues Figueira.

### **Associação Portuguesa de Empresas de Diversões**

Eleição em 26 de Fevereiro de 2010 para mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — Fernandes Pereira & Filhos, L.ª, representada por Luís Paulo Pereira Fernandes.

Vice-presidente — Júlio da Rocha & Brito, L.ª, representada por Júlio de Jesus Moreira Rocha.

Secretário — Costa & Tagaio, L.ª, representada por José Antunes da Costa Tagaio.

Tesoureiro — Jacinto & Martins, L.ª, representada António Jacinto Martins Pereira.

Vogais:

Paulo Barata, L.ª, representada por Paulo Rui Henriques Barata.

JOIPOLIS, L.ª, representada por Amaro Silva Leitão.  
Paulo Manuel dias Domingues.

### **Associação de Apoio Domiciliário, de Lares e Casas de Repouso de Idosos**

Eleição em 28 de Março de 2009 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — João Ferreira de Almeida — Casa Antiga — associado n.º 333.

Vice-presidente — Anália Roque — Fonte da Juventude — associado n.º 332.

Tesoureiro: Belmira Faia Fernandes Costa — Casa de Repouso O Reencontro — associado n.º 185.

Vogal — José Correia de Almeida — Campolar — associado n.º 457.

Secretário — José Carlos Testas — Casa de Repouso Estefânia — associado n.º 427.

Suplentes:

Jorge Rodrigues — Vila Natura — associado n.º 417.  
António Craveiro — Lar Arca de Água — associado n.º 308.

### Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços

Eleição em 30 de Janeiro de 2006 para o mandato de quatro anos.

#### Direcção

| Empresa  | Nome   | Cargo                                      | Número do bilhete de identidade |
|--|--|--|---------------------------------|
| FLAVICONTA — Gestão e Contabilidade, L. <sup>da</sup> . . .      | Alberto Pereira . . . . .                        | Presidente . . . . .                       | 937863                          |
| Macedo Barbosa — Móveis, L. <sup>da</sup> . . . . .              | Domingos Macedo Barbosa . . . . .                | Vice-presidente . . . . .                  | 3371653                         |
| José Manuel dos Santos & Filhos, L. <sup>da</sup> . . . . .      | Mário José Gomes dos Santos . . . . .            | Vice-presidente . . . . .                  | 3954763                         |
| Bolo Fresco — Padaria e Pastelaria, L. <sup>da</sup> . . . . .   | Amadeu Martins da Costa . . . . .                | Vice-presidente . . . . .                  | 3479271                         |
| José Antunes — Estabelecimentos Hoteleiros L. <sup>da</sup>      | José Domingos V. Antunes (Dr.) . . . . .         | Vice-presidente com funções de tesoureiro. | 8606796                         |
| PGM — Têxteis, L. <sup>da</sup> . . . . .                        | António Alberto Péi.Martins (engenheiro).        | Vice-presidente . . . . .                  | 3884661                         |
| Stand José Rodrigues — Consórcio de Automóveis, L. <sup>da</sup> | José Oliveira Rodrigues . . . . .                | Vice-presidente . . . . .                  | 5991381                         |
| José Pinto Cardoso . . . . .                                     | José Filipe L. Barroso Pereira . . . . .         | Vice-presidente como suplente . . . . .    | 581332                          |
| Irmadade São Bento da Porta Aberta . . . . .                     | Carlos Manuel C. Jerónimo (engenheiro) . . . . . | Vice-presidente como suplente . . . . .    | 5484951                         |

### Associação Nacional da Indústria para Protecção das Plantas

Eleição em 23 de Março de 2010 para o mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — Bayer Cropscience, L.<sup>da</sup>, representada por João Correia.

Secretário — BASF Española, S. A., representada por Manuel Coelho.

Tesoureiro — Syngenta Crop Protection, L.<sup>da</sup>, representada por André Pozza.

Vogais:

Sapac Agro, S. A., representada por José Maria Rodrigues Lopes.

Sipcam Quimagro, L.<sup>da</sup>, representada por Fernando Aniceto.

Vice-presidentes:

Funerária de Avintes, L.<sup>da</sup>, representada por António Alberto da Silva Cristão, contribuinte n.º 156834464.

Moreira Ramos, L.<sup>da</sup>, representada por António Silva Ramos, contribuinte n.º 108818071.

Funerária Casa Confiança, L.<sup>da</sup>, representada por Vítor João Mateus Amorim Barros, contribuinte n.º 214002730.

Funerária de Matosinhos, Irmãos Teixeira, L.<sup>da</sup>, representada por Vítor Duarte Silva Teixeira Gonçalves, contribuinte n.º 196062918.

Funerária Castilho, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Miguel Matos Alves Castilho, contribuinte n.º 225694336.

Funerária Angelina Pinheiro, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Fernandes Pinheiro, contribuinte n.º 138815291.

Funerária S. Jorge, L.<sup>da</sup>, representada por António Carlos de Almeida Salazar, contribuinte n.º 132241862.

J. da Silva, L.<sup>da</sup>, representada por João Fernando Araújo das Silva, contribuinte n.º 101502125.

### Associação dos Agentes Funerários de Portugal

Eleição em 18 de Março de 2010, para o mandato de dois anos.

#### Direcção

Presidente — Funerária de S. Cosme de Gondomar, L.<sup>da</sup>, representada por João Moura da Cunha Barbosa, contribuinte n.º 150882726.

### Associação Industrial de Lousada

Eleição em 19 de Maio de 2007 para o mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — António Arménio Magalhães Moreira da Silva.

Secretário — Fernando Mercatudo de Jesus.  
 Tesoureiro — Nuno Miguel Marques Moreira da Silva.

### Associação de Empregadores do Sector dos Resíduos e Limpeza Urbana

Eleição em 10 de Maio de 2007 para o mandato de dois anos.

### Direcção

Presidente — Dr. Jorge Agostinho Fernandes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8315821, emitido em 8 de Fevereiro de 2001 pela DGRN-SIC do Porto.

Vice-presidente — Dr. António Carrion Sanchez, bilhete de identidade n.º 17683380Z, emitido em 27 de Dezembro de 2000, válido até 27 de Dezembro de 2010, pelo Ministerio del Interior, de Espanha.

Vogal — engenheiro Álvaro Jorge Rodrigues Nunes, bilhete de identidade n.º 10268200, emitido em 14 de Novembro de 2007, pela DGRN-SIC de Lisboa.

### CTP — Confederação do Turismo Português

Eleição em 23 de Fevereiro de 2010 para o mandato de três anos.

#### Conselho directivo

| Cargo           | Associado  | Representante                        |
|-----------------|--|--------------------------------------|
| Presidente      | AHP — Associação da Hotelaria de Portugal . . . . .  | Engenheiro José Carlos Pinto Coelho. |
| Vice-presidente | ACIF — Associação Comercial e Industrial do Funchal – Câmara de Comércio e Indústria da Madeira. | Dr. Luigi Valle.                     |
| Vice-presidente | AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve.                           | Elidérico Viegas.                    |
| Vice-presidente | AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal.                           | Comendador Mário Pereira Gonçalves.  |
| Vice-presidente | APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo.                                 | João Passos.                         |
| Vice-presidente | APHORT — Associação das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal.          | Dr. Rodrigo Pinto Barros.            |
| Vice-presidente | ATA — Associação de Turismo dos Açores – Convention and Visitors Bureau.                         | Dr.ª Cristina Ávila.                 |
| Vogal           | Espírito Santo Viagens, SGPS, S. A. . . . .  | Dr. Francisco Calheiros.             |
| Vogal           | Sonae Turismo, SGPS, S. A. . . . .   | Engenheiro Henrique Montelobo.       |
| Vogal           | Grupo Visabeira, SGPS, S. A. . . . .   | Dr. José Arimateia.                  |
| Vogal           | Hotel Ritz, S. A. . . . .  | Dr. Vítor Paranhos Pereira.          |
| Vogal           | Hotti Hotéis, SGPS, S. A. . . . .  | Dr. Manuel Proença.                  |
| Vogal           | Vila Galé – Sociedade de Empreendimentos Turísticos, S. A. . . . .                               | Dr. Jorge Rebelo de Almeida.         |

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### Comissão de Trabalhadores da AMTROL — ALFA Metalomecânica, S. A.

Nova redacção — Proposta A

Alteração do artigo 53.º, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro

de 2009, dos estatutos da Comissão de Trabalhadores da AMTROL — ALFA Metalomecânica, S. A., publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2009:

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1 — *(Mantém-se.)*

Eleição da Comissão eleitoral

2 — *(Mantém-se.)*

a) *(Mantém-se.)*

b) *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

a) *(Mantém-se.)*

Funcionamento da CE

4 — *(Mantém-se.)*

a) *(Mantém-se.)*

b) As deliberações da CE são aprovadas por consenso ou maioria simples de votos dos membros presentes. O presidente da CE tem voto de qualidade, em caso de empate das deliberações.

Regime subsidiário

5 — *(Mantém-se.)*

Registado em 8 de Abril de 2010, no abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 145 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### Comissão de Trabalhadores da empresa BARLOWORD — STET, S. A.

Eleição em 10 de Março de 2010 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Pedro Miguel de Jesus Bernardino, bilhete de identidade n.º 10976010, emitido em 14 de Janeiro de 2006, pelo arquivo de Lisboa.

Alcina Maria Pires de Abreu, bilhete de identidade n.º 5196713, emitido em 13 de Março de 2002, pelo arquivo de Lisboa.

Óscar Manuel Carmo Oliveira, bilhete de identidade n.º 10011905, emitido em 7 de Agosto de 2006, pelo arquivo de Lisboa.

Andreia Sofia Bento Martins André Cavaco, bilhete de identidade n.º 11016573, emitido em 16 de Julho de 2007, pelo arquivo de Lisboa.

Hugo Miguel Martins Correia Simão, bilhete de identidade n.º 10346739, CU.

Suplente:

Armando Jorge Cardoso Morais, bilhete de identidade n.º 6249970, emitido em 17-10-2002, pelo arquivo de Lisboa.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### DYSTAR ANILINAS Têxteis, Unipessoal, L.ª

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação

da comunicação efectuada pelo SINGUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da

lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 30 de Março de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa DYSTAR ANILINAS Têxteis, Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de

10 de Setembro, que, no dia 30 de Junho de 2010, realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a S. S. T., conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Empresa: DYSTAR ANILINAS Têxteis, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Francisco Lyon de Castro, 28, 2725-397 Mem Martins.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **FABOR — Fábrica de Artefactos de Borracha, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 24 de Março de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2010.

Efectivo — André Honorato Alves Pacheco, portador do bilhete de identidade n.º 12396567, emitido em 9 de Janeiro de 2008, do arquivo do Porto.

Suplente — David Pereira de Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 5883186, emitido em 30 de Novembro de 1999, do arquivo do Porto.

Registado em 9 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 42 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Telecomunicações e Redes**, ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 4 de formação profissional (**anexo 1**).
- **Técnico/a Especialista em Tecnologia Mecatrónica**, ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 4 de formação profissional (**anexo 2**).
- **Técnico/a Especialista em Tecnologia Mecânica**, ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 4 de formação profissional (**anexo 3**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão da Produção (Supervisor de Produção) – indústria metalúrgica e metalomecânica**, ao qual corresponde uma certificação de nível secundário de educação e nível 4 de formação profissional (**anexo 4**).

**Anexo 1:****TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TELECOMUNICAÇÕES E REDES****PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>        | - <b>ELECTRÓNICA E AUTOMAÇÃO</b>  |
| <b>OBJECTIVO GLOBAL</b>          | - <b>Programa, dimensiona, planeia, executa, gere e configura infra-estruturas de sistemas que suportam as redes de telecomunicações e redes de nova geração, com integração de serviços de voz, dados e vídeo.</b> |
| <b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b> | - <b>Técnico/a Especialista em Telecomunicações e Redes</b>   |

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO<sup>2</sup>**

|                                    | <b>Código<sup>3</sup></b> | <b>UFCD</b>  | <b>Horas</b> |
|------------------------------------|---------------------------|--|--------------|
| <b>Formação Geral e Científica</b> | <b>6402</b>               | <b>1</b> Cálculo diferencial e integral                                | 50           |
|                                    | <b>6403</b>               | <b>2</b> Comunicação oral e escrita                                    | 25           |
|                                    | <b>6404</b>               | <b>3</b> Inglês técnico aplicado às telecomunicações                   | 25           |
|                                    | <b>6405</b>               | <b>4</b> Gestão  | 25           |
|                                    | <b>6406</b>               | <b>5</b> Técnicas aplicadas ao desenvolvimento humano nas organizações | 25           |

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>2</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>3</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.



**Anexo 2:****TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TECNOLOGIA MECATRÓNICA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>6</sup>

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>        | - <b>METALURGIA E METALOMECÂNICA</b>  |
| <b>OBJECTIVO GLOBAL</b>          | - <b>Desenvolve actividades nas áreas de projecto, planeamento, fabrico e manutenção, integrando tecnologias de mecânica, electrotecnicia, automação e informática, com vista ao desenvolvimento de produtos, sistemas e processos melhorados, conducentes a um aumento da qualidade e produtividade.</b> |
| <b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b> | - <b>Técnico/a Especialista em Tecnologia Mecatrónica</b>   |

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO**<sup>7</sup>

|                                    | <b>Código<sup>8</sup></b> | <b>UFCD</b>   | <b>Horas</b> |
|------------------------------------|---------------------------|---|--------------|
| <b>Formação Geral e Científica</b> | 5146                      | <b>1</b> Introdução à gestão das organizações                                 | 25           |
|                                    | 5152                      | <b>2</b> Gestão e motivação para a qualidade                                  | 25           |
|                                    | 5149                      | <b>3</b> Sistema de gestão da qualidade – ISO 9001                            | 25           |
|                                    | 0349                      | <b>4</b> Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos | 25           |
|                                    | 5653                      | <b>5</b> Direito do trabalho  | 25           |
|                                    | 5768                      | <b>6</b> Inglês em contexto socioprofissional                                 | 25           |

<sup>6</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em “actualizações”.

<sup>7</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em “actualizações”.

<sup>8</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

|   | <b>Código</b> | <b>UFCD</b>                                  | <b>Horas</b> |
|---|---------------|--|--------------|
| <b>Formação Tecnológica</b>                               | 6407          | 1 Processos de fundição/ ligação             | 25           |
|   | 6408          | 2 Processos de conformação/ corte            | 25           |
|   | 6409          | 3 Processos com arranque de apara            | 25           |
|   | 6410          | 4 Instalações e máquinas eléctricas          | 50           |
|   | 6411          | 5 Electrónica                                | 50           |
|   | 6412          | 6 Circuitos pneumáticos                      | 25           |
|   | 6413          | 7 Circuitos óleo-hidráulicos                 | 25           |
|   | 6414          | 8 Controladores lógicos programáveis         | 50           |
|   | 6415          | 9 Desenho de construção mecânica             | 50           |
|   | 6416          | 10 Ciência dos materiais                     | 50           |
|   | 6417          | 11 Sistemas digitais                         | 50           |
|   | 6418          | 12 Órgãos e elementos de máquinas            | 50           |
|   | 6419          | 13 Introdução à programação                  | 50           |
|   | 6420          | 14 Electrónica de potência – fundamentos     | 50           |
|   | 6421          | 15 Microprocessadores/ microcontroladores    | 50           |
|   | 5134          | 16 Robótica – fundamentos                    | 50           |
|   | 6422          | 17 Metrologia por coordenadas                | 50           |
|   | 6423          | 18 CNC – comando numérico por computador     | 50           |
|   | 6424          | 19 CAM – fabricação assistida por computador | 50           |
|   | 6425          | 20 Projecto assistido por computador         | 50           |
| <b>Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)</b> |               |  | 535          |

**Anexo 3:****TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TECNOLOGIA MECÂNICA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>9</sup>

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>        | - <b>METALURGIA E METALOMECÂNICA</b>  |
| <b>OBJECTIVO GLOBAL</b>          | - Analisa e executa projectos de sistemas mecânicos aplicando os modos operativos e os métodos do processo produtivo, bem como, planeia, distribui e coordena as actividades e os recursos afectos à produção com vista à optimização dos resultados. |
| <b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b> | - Técnico/a Especialista em Tecnologia Mecânica   |

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO**<sup>10</sup>

|                                    | <b>Código</b> <sup>11</sup> | <b>UFCD</b>  | <b>Horas</b> |
|------------------------------------|-----------------------------|--|--------------|
| <b>Formação Geral e Científica</b> | 6426                        | 1 Matemática geral   | 50           |
|                                    | 5653                        | 2 Direito do trabalho  | 25           |
|                                    | 6427                        | 3 Desenho geral  | 25           |
|                                    | 0349                        | 4 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos | 25           |
|                                    | 5124                        | 5 Técnicas de expressão oral e escrita                                 | 25           |

<sup>9</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>10</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "actualizações".

<sup>11</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.



**Anexo 4:****TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DA PRODUÇÃO (SUPERVISOR DA PRODUÇÃO) – INDUSTRIA METALÚRGICA E METALOMECÂNICA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**<sup>13</sup>

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>ÁREA DE ACTIVIDADE</b>        | - METALURGIA E METALOMECÂNICA  |
| <b>OBJECTIVO GLOBAL</b>          | - Programa, planeia, distribui e coordena, em colaboração com os órgãos directivos da empresa, as actividades de produção e os equipamentos, materiais e recursos humanos afectos ao processo produtivo, a fim de adequar a qualidade e quantidade da produção às necessidades dos clientes. |
| <b>SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)</b> | - Técnico/a Especialista em Gestão da Produção (Supervisor de Produção) – indústria metalúrgica e metalomecânica   |

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO**<sup>14</sup>**3. ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO**

|                                    | <b>Código</b> <sup>15</sup> | <b>UFCD</b>  | <b>Horas</b> |
|------------------------------------|-----------------------------|--|--------------|
| <b>Formação Geral e Científica</b> | 5146                        | 1 Introdução à gestão das organizações                                 | 25           |
|                                    | 5152                        | 2 Gestão e motivação para a qualidade                                  | 25           |
|                                    | 5149                        | 3 Sistema de gestão da qualidade – ISO 9001                            | 25           |
|                                    | 0349                        | 4 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos | 25           |
|                                    | 5653                        | 5 Direito do trabalho  | 25           |
|                                    | 5768                        | 6 Inglês em contexto socioprofissional                                 | 25           |

<sup>13</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em “actualizações”.

<sup>14</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em “actualizações”.

<sup>15</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

|   | Código | UFCD  | Horas |
|---|--------|---|-------|
| <b>Formação Tecnológica</b>                               | 6407   | 1 Processos de fundição/ ligação                | 25    |
|   | 6408   | 2 Processos de conformação/ corte               | 25    |
|   | 6409   | 3 Processos com arranque de apara               | 25    |
|   | 6410   | 4 Instalações e máquinas eléctricas             | 50    |
|   | 6411   | 5 Electrónica                                   | 50    |
|   | 6412   | 6 Circuitos pneumáticos                         | 25    |
|   | 6413   | 7 Circuitos óleo-hidráulicos                    | 25    |
|   | 6414   | 8 Controladores lógicos programáveis            | 50    |
|   | 6415   | 9 Desenho de construção mecânica                | 50    |
|   | 6416   | 10 Ciência dos materiais                        | 50    |
|   | 6417   | 11 Sistemas digitais                            | 50    |
|   | 6418   | 12 Órgãos e elementos de máquinas               | 50    |
|   | 6442   | 13 Gestão de projectos                          | 50    |
|   | 6443   | 14 Planeamento da produção                      | 50    |
|   | 6444   | 15 Gestão de stocks – metodologias              | 50    |
|   | 1054   | 16 Custeio e gestão orçamental                  | 50    |
|   | 6445   | 17 Logística                                    | 50    |
|   | 6446   | 18 Métodos e organização do trabalho            | 50    |
|   | 6447   | 19 Sistema de gestão integrada                  | 25    |
|   | 6448   | 20 Qualidade – controlo estatístico de processo | 50    |
| <b>Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)</b> |        |   | 560   |

