

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2002, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e entre a ANACS — Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2001, e 41, 8 de Novembro de 2001, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiadas nas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da data da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Junho de 2001, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até 10 prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Fevereiro de 2002. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas no anexo II, desde que sejam representadas pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos até que as partes o substituam por outro instrumento de regulamentação colectiva.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra terá de apresentar a respectiva resposta no prazo máximo de 30 dias, a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Conceitos gerais

Para efeitos do disposto neste contrato, entende-se por:

- a) Nível profissional — grau de qualificação da profissão em função das exigências e das condições necessárias para o desempenho das correspondentes tarefas;
- b) Profissão — conjunto de funções compreendendo tarefas semelhantes exercidas com carácter de permanência ou de predominância;
- c) Função — conjunto bem definido de tarefas atribuídas a um trabalhador ou, de modo semelhante, a vários, correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características;
- d) Tarefa — acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um fim determinado;
- e) Posto de trabalho — conjunto de tarefas (função) executadas por um trabalhador;
- f) Carreira na profissão — é a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua profissão;
- g) Promoção ou acesso — é a passagem de um profissional a um escalão superior da mesma profissão a que corresponda uma retribuição mais elevada;
- h) Escalão (categoria profissional) — é o posicionamento do trabalhador dentro da sua profissão, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;
- i) Aprendizagem — é o período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;
- j) Prática — é o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho de uma profissão, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em profissões que não admitam aprendizagem.

Cláusula 5.^a

Definição de profissões

No anexo III deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas com a indicação das tarefas que lhes competem.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado a entidades patronais atribuir-lhes profissões e escalões diferentes dos neles previstos.

2 — Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes, representadas para esse efeito pela comissão paritária, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-la na revisão contratual seguinte.

Cláusula 7.^a

Níveis profissionais

1 — As diversas profissões abrangidas pelo presente contrato são distribuídas em níveis, tendo por base as exigências das tarefas realmente desempenhadas, níveis de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, tempo de prática e aprendizagem necessários, como também o esforço físico ou mental e meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas funções ou tarefas.

2 — O grau académico não terá prioridade sobre o nível técnico das responsabilidades efectivamente assumidas.

Cláusula 8.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, nomeadamente no n.º 2 desta cláusula, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — A idade mínima de admissão para operário não especializado (servente metalúrgico); doqueiro; beneficiador de caldeiras; pedreiro da indústria naval; operário de limpezas industriais; servente da construção civil; contínuos e vigilantes (ensino) é de 18 anos.

Cláusula 9.^a

Regras de admissão

1 — Os postos de trabalho a preencher na empresa deverão ser postos à disposição dos trabalhadores do escalão imediatamente inferior que reúnam as condições para o seu preenchimento, devendo, em caso de igualdade, dar-se preferência aos trabalhadores com maior antiguidade no escalão ou na empresa.

2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada trabalhador, enviando no prazo de oito dias cópia ao delegado sindical, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a profissão, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

3 — Salvo acordo em contrário a entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a profissão e escalão por este adquiridos anteriormente, desde que o trabalhador apresente para o efeito, no acto de admissão, documento comprovativo das funções que exercia.

4 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão do trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 50 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização, por inadaptação para o desempenho das funções correspondentes ao lugar contratado.

2 — Para os trabalhadores do grau 0, 1 e 2 o período experimental será de 90 dias.

3 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

Cláusula 11.^a

Exames e inspecções médicas

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas promoverão a realização de exames médicos a fim de verificarem a aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3 — As empresas diligenciarão no sentido de promover exames médicos semestrais aos trabalhadores com menos de 18 e 50 ou mais anos.

4 — Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — A empresa que promove o exame ou inspecção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado e, caso este o solicite, aos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa e ao sindicato respectivo.

Cláusula 12.^a

Serviço efectivo

1 — Salvo os casos previstos na lei e neste contrato e sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, não se considera para efeitos de promoção o tempo correspondente a:

- a) Faltas injustificadas;
- b) O período de suspensão do trabalho por tempo superior a dois meses, excepto quando essa suspensão seja resultante de doença profissional, caso em que o período a considerar será de seis meses.

2 — Os trabalhadores cuja promoção, por efeito do disposto na alínea b) do número anterior, se não processe normalmente, nos termos estabelecidos no presente contrato, poderão requerer exame profissional, com vista àquela promoção, a não ser que aquela suspensão do trabalho resulte de qualquer situação ilegítima devidamente comprovada em processo disciplinar.

Cláusula 13.^a

Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os jovens de 16 e 17 anos que ingressem em profissão onde, nos termos deste contrato, seja admitida aprendizagem.

2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3 — Quando não funcionem os centros referidos no número anterior, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

4 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida competência profissional e idoneidade moral.

5 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam possuidores de certificado de aproveitamento em curso de formação ministrado por qualquer centro de formação profissional, designadamente do sector metalúrgico ou metalomecânico, ou outras instituições devidamente certificadas.

6 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

7 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admita aprendizagem.

8 — O trabalho efectuado pelos aprendizes destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com

vista à formação profissional, não podendo ser responsabilizados por eventuais deteriorações que involuntariamente provoquem nos equipamentos ou materiais que manejem, nem ser-lhes exigida contribuição efectiva para a produtividade da empresa.

9 — As empresas darão conhecimento aos sindicatos interessados, em Outubro de cada ano, dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis.

Cláusula 14.^a

Duração e promoção da aprendizagem

1 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16 e 17 anos.

2 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior logo que tenha permanecido um mínimo de seis meses como aprendiz.

3 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

4 — Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

5 — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Cláusula 15.^a

Prática ou tirocínio

1 — Não admitem tirocínio as profissões expressamente assinaladas no anexo II.

2 — Nas profissões incluídas nos graus 9 e 10, bem como nas profissões sem aprendizagem incluídas nos graus 6, 7 e 8, os menores serão directamente admitidos como praticantes, desde que a respectiva profissão admita tirocínio.

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

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam certificado de aproveitamento em curso de formação ministrado por qualquer centro de formação profissional, designadamente do sector metalúrgico ou metalomecânico, ou outras instituições devidamente certificadas.

Cláusula 16.^a

Duração do tirocínio

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Nas profissões dos graus 6, 7 e 8 — dois anos;
- b) Nas profissões dos graus 9 e 10 — dois e um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16, 17 ou mais anos.

2 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3 — Quando cessar um contrato com um praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

4 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato.

Cláusula 17.^a

Promoções

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

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, serão promovidos ao escalão imediatamente superior.

3 — No caso de a entidade patronal não efectuar a promoção nas datas que resultem da aplicação das regras dos números anteriores, deverá comunicar fundamentadamente por escrito ao trabalhador a sua inaptidão até oito dias antes da data prevista para a promoção.

4 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, deverá requerer, no prazo de 10 dias úteis subsequentes à apresentação da declaração de inaptidão pela entidade patronal, um exame técnico-profissional, o qual deverá efectuar-se até 15 dias após a constituição do júri do exame.

5 — O exame a que se refere o número anterior destina-se a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão, normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, e que será apreciada por um júri composto por três elementos, um em representação do trabalhador, outro em representação da entidade patronal e um terceiro elemento que mereça a confiança dos restantes elementos do júri. O representante do trabalhador será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

6 — No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro componente do júri, no prazo de 30 dias a contar da data de apresentação do requerimento do trabalhador, deverá a nomeação do terceiro elemento ser requerida aos serviços de formação profissional do Ministério do Trabalho.

7 — No caso de o trabalhador ser aprovado no seu exame, a data de promoção será aquela que resultar da aplicação dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

8 — O trabalhador reprovado ou que, face à declaração da sua inaptidão pela entidade patronal, não tenha

requerido exame técnico-profissional poderá requerer o exame decorridos que sejam seis meses após a data de realização do último exame ou da declaração da sua inaptidão, sendo nestes casos a sua promoção contada a partir da data da sua aprovação no exame técnico-profissional.

9 — No caso de a entidade empregadora não enviar ao trabalhador a carta referida no n.º 3 desta cláusula, o trabalhador terá direito a exigir a promoção ao escalão superior, a qual se concretizará no prazo de 15 dias a contar da data em que, por escrito, seja efectuada tal exigência.

Cláusula 18.^a

Emprego de jovens

As empresas diligenciarão manter ao seu serviço um número de aprendizes, praticantes, tirocinantes, estagiários e paquetes que, no seu conjunto, não seja, em regra, inferior a 10% do número total dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 19.^a

Trabalhadores deficientes

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem admitir trabalhadores, diligenciarão incluir entre os recém admitidos, trabalhadores deficientes, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

Cláusula 20.^a

Regimes especiais

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos por este contrato fica sujeita às regras especiais constantes das secções seguintes:

Parágrafo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos:

1 — As empresas que tenham apenas um trabalhador ao seu serviço que seja o executante predominante da produção da oficina, atribuir-lhe-ão o 1.º escalão.

2 — O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas nesta cláusula.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 4.^a todo o trabalhador do 1.º escalão que desempenhe predominantemente funções inerentes a grau imediatamente superior às exigidas à sua profissão deverá ser reclassificado como trabalhador de qualificação especializada.

4 — As proporções fixadas na cláusula anterior podem ser alteradas, desde que de tal alteração resulte a promoção dos trabalhadores.

5 — Sempre que, por motivo de saída de trabalhadores, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere a cláusula anterior, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição

seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Parágrafo II — Trabalhadores da construção e reparação naval:

Aprendizagem e exames de calafates e carpinteiros:

- a) O período de aprendizagem para a profissão de carpinteiro será de três anos e para a de calafate dois anos; no entanto, sempre que os aprendizes se julguem em condições de promoção poderão requerer exame, nos termos da alínea seguinte;
- b) O acesso a oficial far-se-á normalmente através de exame, a realizar periodicamente, que será efectuado por um júri formado por um técnico representando a AIMMAP e um representante do sindicato interessado e tendo como presidente, com voto de desempate, um representante do Ministério do Trabalho. A admissão a este exame será efectuada no decurso do mês de Maio.

Parágrafo III — Trabalhadores administrativos (escritório):

Estágio:

- a) Os estagiários para a profissão de escriturário, logo que completem dois anos de estágio ou perfaçam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários;
- b) Os trabalhadores admitidos pela primeira vez no escritório com idade superior a 21 anos terão um período de estágio de quatro meses;
- c) Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas;
- d) As promoções dos escriturários regem-se pelas disposições deste contrato e regulamentação de trabalho aplicável.

Parágrafo IV — Trabalhadores técnicos de desenho:

1 — Acesso:

- a) Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de técnico de desenho serão classificados como tirocinantes A ou tirocinantes B, de acordo com a alínea seguinte;
- b) Os tirocinantes deverão possuir um curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente; os tirocinantes B deverão frequentar um curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente.

2 — Tirocínio:

- a) Salvo o disposto no número seguinte, o período máximo de tirocínio para os tirocinantes A será de dois anos de serviço efectivo, findo o qual serão promovidos à profissão imediatamente superior;

- b) Os tirocinantes B, logo que completem o curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente, serão promovidos:
 - i) A tirocinantes A do 1.º ano, caso tenham menos de um ano de serviço efectivo, contando-se o tempo já decorrido no 1.º ano;
 - ii) A tirocinantes A do 2.º ano, caso tenham mais de um ano de serviço, iniciando-se nessa data o 2.º ano de tirocinante.

3 — Condições especiais de admissão e acesso:

- a) Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado, possuam curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes A do 2.º ano; caso possuam o curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas, serão igualmente classificados como tirocinantes A do 2.º ano, ascendendo, porém, a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;
- b) Decorridos que sejam três anos de serviço efectivo, os tirocinantes B que não tenham completado o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado ascenderão a tirocinantes A do 2.º ano, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador; neste caso os tirocinantes B ascenderão às profissões de operador heliográfico, arquivista técnico ou especificador de materiais;
- c) No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa de acordo com a parte final do número anterior, terá direito a requerer exame técnico-profissional nos termos das cláusulas ou preceitos aplicáveis;
- d) Os operadores heliográficos, arquivistas técnicos e especificadores de materiais que completem o curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente e tenham dois anos de serviço efectivo nessa profissão ingressarão como tirocinantes A do 2.º ano, havendo vaga no quadro dos técnicos de desenho ou logo que esta ocorra.

Parágrafo V — Trabalhadores electricistas:

1 — Condições para o exercício da profissão — os electricistas são classificados como pré-oficiais ou oficiais, desde que provem possuir curso de formação nessa área de uma instituição legalmente reconhecida, bem como a experiência profissional adquirida e comprovada através da carta profissional de electricista.

2 — Promoções e acessos:

- a) A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos;
- b) O aprendiz que complete 18 anos será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nesse escalão;
- d) Os pré-oficiais após dois anos de serviço serão promovidos a oficiais;
- e) Pré-oficial é o trabalhador que, sob a orientação do oficial, executa trabalhos da sua profissão de menor responsabilidade;

- f) Oficial é o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Parágrafo VI — Trabalhadores do comércio:

Promoções e acessos:

- a) Os praticantes de caixeiro, após três anos de permanência na função ou quando atinjam 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes, desde que tenham permanecido o mínimo de seis meses como praticantes de caixeiro;
- b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos no desempenho da função, ascenderão a terceiros-caixeiros;
- c) As promoções dos terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros regem-se pelas disposições deste contrato e regulamentação de trabalho aplicável.

Parágrafo VII — Trabalhadores técnicos de serviço social:

1 — Condições de admissão — serão admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

2 — Condições de exercício:

- a) É assegurado aos técnicos de serviço social:
 - i) A salvaguarda do segredo profissional;
 - ii) A independência técnica;
 - iii) A possibilidade de estabelecer contacto pessoal com os trabalhadores da empresa e hierarquias, sem prejuízo da laboração da empresa;
- b) É vedado às empresas exigir aos técnicos de serviço social o exercício de acção fiscalizadora sobre outros trabalhadores, excepto quando resulte do exercício de funções de chefia relativamente aos trabalhadores sob as suas ordens.

Parágrafo VIII — Trabalhadores da indústria hoteleira:

1 — Direito à alimentação:

- a) Nos refeitórios, os trabalhadores apenas têm direito à refeições aí servidas ou confeccionadas;
- b) A alimentação será fornecida em espécie e será de qualidade e quantidade iguais às das refeições servidas aos utentes;
- c) As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constantes do mapa de horário de trabalho;
- d) Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estas ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho;
- e) Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar as suas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas;
- f) O pequeno-almoço terá de ser tomado até às dez horas da manhã;

- g) O trabalhador que, por prescrição médica necessite de alimentação especial (dieta) terá direito a que lhe seja fornecida, confeccionada ou, no caso de manifesta impossibilidade, em géneros.
- h) Para todos os efeitos deste contrato, o valor da alimentação não pode ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

2 — Aprendizagem e prática ou tirocínio — as profissões enquadradas nas secções de refeitório ou cozinha não admitem aprendizagem nem prática ou tirocínio.

Parágrafo IX — Trabalhadores de enfermagem:

Condições de admissão:

- a) Só poderão exercer funções de enfermeiro trabalhadores com carteira profissional;
- b) Os actuais auxiliares de enfermagem serão reclassificados em enfermeiros de grau B, passando a enfermeiros de grau A logo que completem o curso de formação previsto no Decreto-Lei n.º 440/74, de 11 de Setembro;
- c) Nas empresas com quatro ou mais enfermeiros no mesmo local de trabalho, um deles será obrigatoriamente classificado como enfermeiro-coordenador.

Parágrafo X — Trabalhadores gráficos:

1 — Carreira profissional — a carreira profissional dos trabalhadores gráficos abrangidos por este contrato será a seguinte:

Aprendiz;
Auxiliar;
Estagiário;
Oficial.

2 — Duração da aprendizagem:

- a) O período de aprendizagem é de quatro anos de serviço na profissão, seguidos ou interpolados, quando a admissão se verifique dos 16 aos 18 anos; se a admissão se verificar depois dos 18 anos o período de aprendizagem é de três anos de serviço na profissão, seguidos ou interpolados;
- b) Os aprendizes admitidos com idade superior a 18 anos auferirão as remunerações dos aprendizes a partir do 3.º ano.

3 — Acesso:

- a) Após completarem os períodos de aprendizagem referidos na cláusula anterior, os trabalhadores serão promovidos a auxiliares;
- b) O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar pode ser promovido a oficial desde que haja vaga no quadro;
- c) O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar e não tenha sido promovido a oficial passa automaticamente a estagiário;
- d) Os estagiários que completem dois anos de serviço serão promovidos a oficiais independentemente de vaga no quadro;
- e) Se, entretanto, durante o período de estágio ocorrer vaga no quadro, pode o trabalhador ser promovido à categoria de oficial;

- f) Os casos não previstos serão resolvidos de acordo com o disposto no Regulamento da Carteira Profissional dos Trabalhadores Gráficos em vigor;
- g) A admissão para a profissão de operadores manuais só é permitida a trabalhadores com mais de 18 anos.

4 — Condições de admissão dos profissionais de fotografia — os profissionais classificados como fotógrafos (operador ou impressor) só poderão ser admitidos como oficiais.

5 — Enquadramento — os trabalhadores classificados como litógrafos-transportadores (oficial) que, comprovadamente, não estejam aptos a desempenhar a globalidade das tarefas descritas na definição de funções inserta no anexo III deste contrato terão a remuneração mínima correspondente ao grau 8.

Parágrafo XI — Trabalhadores de ensino:

1 — As habilitações mínimas exigidas são as seguintes:

- a) Para educadoras de infância e auxiliares de educação, os respectivos cursos de formação profissional;
- b) Para vigilantes, a escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não são exigidas aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor deste contrato, já desempenham as correspondentes funções.

3 — Direito à alimentação — os trabalhadores que acompanhem as refeições das crianças, com vista a manter a relação pedagógica estabelecida ao longo do dia de actividade do infantário, creche ou jardim infantil, terão direito à alimentação gratuita.

Parágrafo XII — Trabalhadores fogueiros:

As empresas não poderão admitir ou manter ao seu serviço fogueiros que não estejam nas condições do regulamento profissional aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Cláusula 21.ª

Organização dos quadros de densidade

1 — Durante os primeiros cinco anos de funcionamento das empresas, estas deverão observar, relativamente aos seus trabalhadores, na mesma profissão e para cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2

Número de trabalhadores	Escalações			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- Exercer, de harmonia com as suas aptidões e profissões, as funções que lhes forem confiadas;
- Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- Zelar pela boa conservação e utilização da ferramenta e material que lhes estejam confiados;
- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- Cumprir regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pelo Ministério do Trabalho, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destes, do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- Cumprir as ordens legítimas respeitantes à execução e disciplina do trabalho;
- Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa, designadamente através da participação em acções de formação profissional.

Cláusula 23.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;

- Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua profissão, salvo o disposto nas cláusulas 38.^a e 40.^a;
- Dispensar os trabalhadores com funções em instituições de previdência, ou outras de carácter social, para o exercício normal dos seus cargos, sem daí lhes possam advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste contrato;
- Prestar aos sindicatos que representem trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho na empresa;
- Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvida a comissão de trabalhadores;
- Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;
- Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

Cláusula 24.^a

Refeitórios

1 — As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas, com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as refeições.

2 — Nos refeitórios devem existir instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição de € 3,25 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito de subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 26.^a

Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

1 — As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, incluindo os ocorridos *in itinere*, nos termos da lei.

2 — As empresas deverão estudar um sistema complementar de seguro previsto no número anterior de modo a obviarem aos prejuízos sofridos pelos trabalhadores acidentados.

3 — As empresas que não disponham de um sistema complementar de seguro por acidentes de trabalho como previsto nesta cláusula pagarão aos trabalhadores com incapacidade temporária resultante de acidentes de trabalho superior a 10 dias seguidos uma percentagem da diferença entre a indemnização paga pelo seguro e a remuneração certa líquida auferidas pelo trabalhador à data do acidente, nas seguintes proporções:

- a) Nos primeiros 30 dias — 25 %;
- b) De 31 a 60 dias — 50 %;
- c) De 61 a 90 dias — 75 %;
- d) Mais de 90 dias — 100 %.

4 — A soma da indemnização paga pela companhia de seguros com o complemento da empresa não pode de modo algum ultrapassar a remuneração certa líquida mensal que o trabalhador auferia à data do acidente.

Cláusula 27.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na cláusula 58.^a;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou de diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- i) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento, sempre que tal mudança implique condições de trabalho mais desfavoráveis;

- j) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e sem que se torne necessária a comunicação do assunto a tratar.

Cláusula 28.^a

Transferência do local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a mudança do local de trabalho com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — É vedado às entidades patronais transferir individualmente os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo acordo escrito dos interessados.

3 — Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, os trabalhadores poderão, contudo, salvo acordo expresso em contrário, ser transferidos, desde que essa transferência não lhes cause prejuízo sério.

4 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens.

5 — Se a transferência do local de trabalho não envolver mudança de residência do trabalhador, a entidade patronal deverá custear o acréscimo de despesas de transporte e remunerar a diferença de tempo gasto no trajeto.

6 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador, em caso de transferência do local de trabalho, a título provisório, considera-se em regime de deslocação.

Cláusula 29.^a

Direito à actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

4 — Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

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

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem ter acesso às insta-

lações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 30.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 338.^a é o 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 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{2}$$

representando n o número de trabalhadores.

2 — O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos, desde que estes representem na empresa mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3 — Nas empresas a que se refere a alínea *a*) do n.º 1, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 33.^a

Cláusula 31.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

Cláusula 32.^a

Cedência das instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 33.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

Cláusula 34.^a

Quotização sindical

As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita o produto das quotizações, desde que previamente os trabalhadores, em declaração escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de nove horas.

2 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o período normal de trabalho será de 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — A distribuição do horário poderá fazer-se de outra forma, para além dos casos de laboração contínua, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade e mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou sindicatos interessados.

4 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deverá ser justificada por escrito.

5 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo em regra não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas.

Cláusula 36.^a

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato e de acordo com os trabalhadores ou com os respectivos órgãos representativos na empresa.

2 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deverá ser justificada por escrito.

3 — As empresas cuja organização de trabalho, produção e condições económico-financeiras o permitam deverão estudar a adopção progressiva do regime do horário de trabalho com duração inferior à prevista no n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Salvo os casos previstos na cláusula seguinte, o cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores, devendo as entidades patronais providenciar no sentido de que o controlo do seu cumprimento seja uniforme para todos os que prestem serviço no mesmo estabelecimento.

Cláusula 37.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefe de secção ou superior) e os vendedores, desde que os interesses objectivos da empresa o exijam.

2 — Poderão igualmente ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores com funções de chefia, desde que o solicitem por escrito à entidade patronal, devendo esse pedido ser acompanhado do parecer favorável do respectivo sindicato.

3 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores ou do pedido previsto no n.º 2, bem como do parecer dos respectivos sindicatos e demais documentos necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 38.^a

Serviços temporários

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador, mediante acordo deste e até ao limite de 90 dias por ano, seguidos ou interpolados, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — O acordo do trabalhador será dispensável nos casos fortuitos ou imprevisíveis que possam ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa e enquanto tais circunstâncias perdurarem, salvo se o contrário resultar do contrato individual de trabalho, devendo em qualquer caso consultar-se os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos dos números anteriores corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 39.^a

Substituição dos trabalhadores da mesma profissão

Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro da mesma profissão, mas de escalão superior, terá direito ao respectivo grau de remuneração, durante o tempo efectivo de substituição.

Cláusula 40.^a

Execução de funções de diversas profissões

1 — O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.

2 — Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior, adquire, para todos os efeitos, ao fim de três meses consecutivos ou cinco intercalados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia, em relação às quais o trabalhador adquire tão-somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de um ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.

4 — Nos casos de substituição previstos no número anterior, o substituto adquire o direito a ocupar a vaga do substituído, caso este venha a ocorrer durante o período de substituição, desde que o trabalhador esteja no exercício do cargo há pelo menos seis meses.

5 — Os tempos de trabalho intercalados a que se refere o n.º 2 contam-se por períodos de um ano a partir da data do seu início.

6 — O disposto no números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste contrato.

Cláusula 41.^a

Contratos a termo

1 — A contratação a termo reporta-se sempre a situações de carácter excepcional e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação de garantias ligadas ao contrato sem termo, designadamente a estabilidade ou relação contratual.

2 — A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3 — Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5 — O contrato de trabalho a termo está sujeito à forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo, ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data de celebração.

6 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, assinatura das partes, o nome ou denominação ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

7 — O período experimental dos contratos a termo será de 30 dias, sendo reduzido a 16 dias para contratos de duração igual ou inferior a seis meses.

8 — Os trabalhadores contratados a termo por prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de serviço.

9 — Quando da caducidade do contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a três dias úteis de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 42.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que invoque motivos atendíveis.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na eminência de prejuízos graves para a empresa e mediante acordo dos trabalhadores.

Cláusula 43.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

2 — Quando se torne indispensável para prevenir prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 4 da cláusula 55.^a, comunicando essa prestação ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa.

Cláusula 44.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal ou complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

Cláusula 45.^a

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, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2 — Considera-se também como nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar

prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes ao regime de turnos.

Cláusula 46.^a

Regime de turnos

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

3 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se em regra o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de 40 horas distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e tendo em conta que qualquer dos turnos não poderá exceder quarenta horas semanais; em regra, e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique, por escrito, a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15% da retribuição de base efectiva, no caso da prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25% da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

6 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

7 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

8 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços; este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

9 — Os trabalhadores que completem 50 anos de idade ou 20 anos de serviço neste regime têm o direito de mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos 60 dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10% do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

10 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

11 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

12 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

13 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão e escalão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

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

15 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados, à CT ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou ao sindicato respectivo, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

16 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

Cláusula 47.^a

Estatuto do trabalhador-estudante

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é aplicado o Estatuto do Trabalhador-Estudantes definido na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, que aqui se dá por integralmente reproduzida.

Cláusula 48.^a

Formação profissional promovida pela empresa

1 — As empresas deverão promover cursos de formação profissional, a fim de que seja melhorada e actualizada a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente para reciclagem, actualização ou reconversão.

2 — Os critérios de selecção para a frequência dos cursos deverão ser baseados no princípio da igualdade de oportunidades.

Cláusula 49.^a

Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

CAPÍTULO V

Remunerações mínimas

Cláusula 50.^a

Remunerações mínimas do trabalho

As remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I.

Cláusula 51.^a

Princípio geral

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 52.^a

Forma de pagamento

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

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

RM — retribuição mensal;

HS — horário semanal.

Cláusula 53.^a

Desconto das horas de faltas

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da retribuição/hora calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo *Hs* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

4 — Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade patronal períodos correspondentes a dias de descanso semanal definidos nos termos deste contrato, desde que o trabalhador cumpra as regras de justificação das faltas.

Cláusula 54.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob a sua orientação, acrescida de 5% sobre esta última remuneração, não podendo este acréscimo ser inferior a € 29,93.

2 — Os caixas, cobradores e controladores-caixa (hotelaria) têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 6,5% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

3 — Para o pagamento de remunerações e abonos de família deverão ser destacados trabalhadores de escritório com classificação profissional nunca inferior a terceiro-escriturário.

4 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito às seguintes gratificações mensais:

Montante global manuseado até € 4987,98 — subsídio de 4,5%;

Montante global manuseado superior a € 4987,98 — subsídio de 6,5%.

O subsídio será calculado com base na média aritmética a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — O subsídio previsto no n.º 2 desta cláusula fará parte integrante da retribuição mensal do trabalhador, o mesmo se verificando quanto à gratificação prevista no n.º 4, sempre que os pagamentos que a ela dão direito sejam efectuados, com carácter de regularidade e permanência, pelo mesmo trabalhador.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 2 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo de substituição.

7 — Consideram-se abrangidos pelo n.º 4 os trabalhadores que tenham a seu cargo os pagamentos e, designadamente, efectuem o recebimento e subsequente repartição de um valor global e procedam à conferência e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

Cláusula 55.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com acréscimo de 50% sobre a remuneração normal na primeira hora diária, 75% na segunda hora e 100% nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

	Trabalho diurno	Trabalho suplementar nocturno
Primeira hora	$1,5 \times RH$	$1,75 \times RH$
Segunda hora	$1,75 \times RH$	$2 \times RH$
Horas restantes	$2 \times RH$	$2,25 \times RH$

2 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

4 — Para além do limite anual previsto na cláusula 43.^a, o trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 75% sobre a retribuição normal da primeira hora e de 100% nas restantes.

Cláusula 56.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — As horas de trabalho prestadas nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R = 3 \times n \times RH$$

sendo:

R = remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

n = número de horas de trabalho prestado;

RH = remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas e meia vezes a remuneração/hora, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 57.^a

Proibição de regimes especiais de retribuição

É vedado às empresas a adopção de regimes especiais de retribuição por peça ou tarefa salvo acordo escrito da comissão sindical ou da comissão intersindical ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

Cláusula 58.^a

Casos de redução de capacidade para o trabalho

1 — Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2 — As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover as diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou de acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho para a prestação do serviço militar obrigatório, observar-se-á o seguinte:

- No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade patronal, caso contrário aplicar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula;
- No ano do regresso, receberá igualmente o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano da suspensão quer no ano do regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado seis

ou mais meses de serviço, e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, se este não tiver atingido seis meses.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 60.^a

Data e documento de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido por forma indelével, no qual figurem o nome completo dos trabalhadores, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, retribuição mensal, profissão e escalão, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia do período normal de trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador seja retido para efeitos de pagamento da retribuição para além dos limites do seu horário normal de trabalho, receberá o respectivo período de tempo como trabalho suplementar.

Cláusula 61.^a

Mapas do quadro de pessoal

As entidades patronais procederão à elaboração e envio dos mapas de quadro de pessoal de acordo com a legislação em vigor.

CAPÍTULO VI

Deslocação em serviço

Cláusula 62.^a

Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local habitual de trabalho, quando este não seja fixo, a sede ou delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes.

5 — Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal.

6 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da entidade patronal.

7 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

8 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 43.^a e será sempre remunerado como trabalho suplementar.

9 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

10 — Nas grandes deslocações os trabalhadores têm direito:

- a) Ao regresso imediato e ao pagamento das viagens se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, e tratando-se de deslocação no estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa;
- b) Nos casos previstos na alínea anterior, o trabalhador terá direito ao tempo indispensável para viagens.

11 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa devidamente comprovado junto da comissão sindical, comissão intersindical ou sindicato respectivo.

Cláusula 63.^a

Pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- b) Sem prejuízo de práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, o trabalhador terá direito ao pagamento de uma verba diária fixa de 0,50% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II, desde que a soma dos tempos de trajecto, exceda uma hora e trinta minutos;

- c) Ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de transporte se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais.

Cláusula 64.^a

Grandes deslocações no continente

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no continente:

- a) A uma verba diária fixa de 0,8% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

Cláusula 65.^a

Grandes deslocações fora do continente

1 — Em todas as grandes deslocações fora do continente, os trabalhadores terão direito:

- a) A uma retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) A uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data da partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como extraordinárias as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 1,8% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II, para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3 — Os princípios estatuídos nos números anteriores podem ser alterados por acordo das partes.

Cláusula 66.^a

Descanso suplementar nas grandes deslocações

1 — A partir da entrada em vigor do presente contrato os trabalhadores em grande deslocação terão direito a um dia útil de descanso suplementar por cada 30 dias consecutivos de grande deslocação, para local situado fora de um raio de 260 km, contados a partir do local habitual de trabalho, até um máximo de cinco dias por cada ano.

2 — Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no n.º 1.

3 — Não beneficiam também do disposto no n.º 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

Cláusula 67.^a

Doenças do pessoal nas grandes deslocações

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 62.^a e 63.^a e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da caixa de previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa, durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 68.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas grandes deslocações, as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação, contra os riscos de acidente de trabalho nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente de valor nunca inferior a € 37 410.

2 — Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos por um seguro de valor a acordar entre aquele e a entidade patronal.

Cláusula 69.^a

Transporte e preparação das grandes deslocações

1 — Compete às empresas, para além do pagamento das despesas de transporte, o pagamento das despesas de preparação das grandes deslocações, bem como das de transporte em serviço que ocorram no local da deslocação.

2 — O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 70.^a

Férias do pessoal deslocado

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar as férias no local da sua residência:

Cláusula 71.^a

Períodos de inactividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 72.^a

Abono para equipamento ou vestuário

Os trabalhadores deslocados fora do continente terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição do vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

Cláusula 73.^a

Falecimento do pessoal deslocado

1 — No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula 68.^a, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2 — Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes ao previsto no n.º 1.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 74.^a

Descanso semanal

1 — Sem prejuízo dos casos previstos na lei e neste contrato, os dias de descanso semanal dos trabalhadores são o sábado e o domingo.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso, desde que invoque motivos atendíveis.

Cláusula 75.^a

Feriatos

1 — São considerados para todos os efeitos feriatos obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto,
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriatos obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, ou o sindicato respectivo, ou a entidade patronal e a maioria dos trabalhadores.

3 — A realização de trabalho nos dias referidos nos números anteriores pode ter lugar, quando ocorram motivos ponderosos, designadamente tratando-se de serviço de reparação, manutenção ou directamente destinados à utilização dos consumidores.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», fins-de-semana, tradição local ou outros, que corresponda ao desejo dos trabalhadores, dará lugar a distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou do sindicato respectivo, ou da maioria dos trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Direito a férias

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previsto neste contrato.

Cláusula 77.^a

Duração das férias

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

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador gozará um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Cessando o contrato de trabalho a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano de cessação.

Cláusula 78.^a

Subsídio de férias

No mínimo de oito dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

Cláusula 79.^a

Acumulação de férias

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

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las noutras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

Cláusula 80.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e as entidades referidas naquele número.

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta ou em data a acordar entre as partes, o gozo dos restantes dias de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

5 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

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

7 — Nos casos em que a cessação do contrato está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato, na falta de acordo observar-se-á o disposto no n.º 2 desta cláusula.

8 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a enviar cópia aos sindicatos interessados.

9 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 83.^a

11 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

12 — Nos casos previsto nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, sempre que não haja acordo quanto à marcação do período de férias, deverá para o efeito ser ouvida a comissão sindical ou intersindical ou o sindicato respectivo.

Cláusula 81.^a

Encerramento para férias

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo o parecer da comissão de trabalhadores ou, na falta desta, da comissão sindical ou intersindical ou dos sindicatos interessados, acompanhar o competente pedido de autorização.

Cláusula 82.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, dá à entidade patronal o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

Cláusula 83.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição do período em falta.

2 — O trabalhador terá ainda direito ao período de férias em falta, bem como a receber o respectivo subsídio.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 84.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, ao período de férias que se teria vencido em 1 de Janeiro do ano do regresso, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 85.^a

Férias e serviço militar obrigatório

1 — O trabalhador que vá cumprir serviço militar pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes de deixar a empresa e receberá, neste caso, o respectivo subsídio.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarà o lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou através de carta registada com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado, e apresentar-se ao serviço no mesmo prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — Não tendo usado da faculdade que lhe é atribuída no n.º 1, o trabalhador, no regresso do serviço militar, gozará as suas férias e receberá o respectivo subsídio no período em que foram marcadas, nos termos do n.º 1 da cláusula 80.^a

4 — Se o início e termo do serviço militar ocorrerem em anos diferente, observar-se-á o disposto na cláusula 84.^a

Cláusula 86.^a

Interrupção de férias

Se depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria férias na época fixada; em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100 %.

Cláusula 87.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de dois meses.

2 — A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;
- b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade remunerada noutra empresa.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

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

7 — No caso de comprovadamente o trabalhador ter utilizado o período de licença sem retribuição para finalidade diversa da expressa na sua fundamentação, ficará impedido de usar este direito durante três anos consecutivos.

Cláusula 88.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total de dias.

Cláusula 89.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1 — O trabalhador que se apresentar ao serviço com atraso, iniciará o trabalho desde que o justifique.

2 — A entidade patronal poderá descontar a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo

se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à vontade do trabalhador, nos termos das alíneas *j*) e *l*) do n.º 1 da cláusula 91.^a

Cláusula 90.^a

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeito de antiguidade.

Cláusula 91.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas *b*) e *c*), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro do mês subsequente ao nascimento de filhos;
- g) As dadas até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos, em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período que aquela durar;
- h) As dadas até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível a cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta, ou a pessoas que vivam em união de facto ou economia comum;
- i) As dadas pelo tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- j) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- l) As que resultem de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
- m) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- n) As dadas para exercer as funções de bombeiro, desde que o número de faltas não exceda, em média, três dias por mês, tal não cause prejuízo para a actividade da entidade patronal e as faltas sejam devidamente justificadas nos termos da lei;
- o) As dadas para doar sangue, salvo quando haja motivos atendíveis e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o seu afastamento do local de trabalho;
- p) As dadas pelos candidatos durante o período de campanha para os órgãos representativos das autarquias locais, nos termos da lei;
- q) As dadas para exercício de funções nos termos do Estatuto dos Eleitos Locais;
- r) As dadas pelos membros das mesas das assembleias ou secções de voto, bem como os delegados das listas, no dia seguinte ao da eleição, nos termos da lei respectiva;
- s) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas *b*), *c*), *e*), *f*), *j*), *l*), *n*), *o*), *p*), *q*), *r*) e *s*) do número anterior;
- b) As faltas previstas na alínea *g*), até ao limite de 20 dias por ano e as previstas a alínea *h*) até ao limite de 10 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.

3 — No caso das alíneas *b*) e *c*) do n.º 1, as faltas dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

4 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência, ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

5 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitas por escrito, em documento próprio ou em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo v.

CAPÍTULO VIII

Direitos especiais

Cláusula 92.^a

Acesso ao emprego

1 — Os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

2 — As mulheres trabalhadoras têm direito ao acesso a todas as profissões e categorias profissionais e à formação profissional, sem discriminação, devendo, nas categorias em que haja predominância de um só género, ser tomadas medidas especiais que corrijam essas dificuldades.

Cláusula 93.^a

Maternidade e paternidade

1 — São, em especial, asseguradas às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;
- b) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, as quais são consideradas para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço;
- c) Faltar dois períodos de uma hora por cada dia as trabalhadoras que amamentem os filhos durante todo o tempo que durar a amamentação e sem diminuição de retribuição e de quaisquer regalias, salvo acordo entre a trabalhadora e a entidade empregadora que estabeleça de forma diferente o gozo deste direito;
- d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa acima referida para aleitação até o filho perfazer um ano.

2 — Sem prejuízo do gozo obrigatório por parte da mãe, pelo menos seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto, o pai tem direito à licença por maternidade, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos seguintes casos:

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

3 — O pai tem também direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

4 — O pai ou a mãe têm ainda direito, para assistência a filho até 6 anos, a requerer licença parental de três meses.

5 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação das alíneas b), c) e d) do n.º 1, após deles terem conhecimento, nos termos da lei.

6 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos,

salvo se este trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg com carácter de regularidade e a 20 kg em casos excepcionais.

Cláusula 94.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 95.^a

Condições especiais de trabalho para menores

1 — É vedado às entidades patronais utilizar menores nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras e prensas de qualquer tipo e em polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

2 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua presença seja indispensável para a respectiva formação profissional.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 96.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

4 — As empresas comunicarão ao sindicato respectivo as sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula.

5 — A empresa facultará ao trabalhador cópia do processo disciplinar sempre que este o solicite.

Cláusula 97.^a

Aplicação de sanções

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito.

2 — As sanções de suspensão de trabalho só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar, de que conste a audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

Cláusula 98.^a

Processo disciplinar

1 — Quando se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa, cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo nesse caso alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão sindical ou intersindical da empresa e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado,

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da sanção à culpabilidade

do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido na cláusula seguinte do presente contrato.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário, para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 99.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

Cláusula 100.^a

Execução das sanções disciplinares

A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de 45 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

CAPÍTULO X

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 101.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

1 — A cessaçã do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 102.^a

Cessaçã do contrato por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisã do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuiçã na forma devida;
- b) Violaçã culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicaçã de sançã abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesã culposa de interesses patrimoniais sãrios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição ao trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 103.^a

Princípio geral

As entidades patronais instalarão, obrigatoriamente, os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando o regulamento constante do anexo VI.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 104.^a

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação da associação patronal e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 105.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Proceder à definição e enquadramento de profissões, nos termos do n.º 2 da cláusula 6.^a;

c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato,

Cláusula 106.^a

Subcomissões

1 — A comissão paritária criará quando o entender subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2 — Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptada, o disposto nas cláusulas anteriores.

Cláusula 107.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 104.^a, à outra parte.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

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

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição,

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 108.^a

Coimas

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste contrato serão punidas com coima de € 2,49 a € 14,96 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a coima aplicável será de € 74,82 a € 748,20.

3 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista na lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer outro meio fraudulento será a mesma punida com multa de € 74,82 a € 748,20 e a tentativa com multa de € 14,96 a € 149,64.

4 — Em tudo o mais será aplicável o disposto na lei.

Cláusula 109.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes cujas profissões constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes.

2 — Nos precisos termos do número anterior este contrato considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

3 — Por efeito da aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalão, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Grau	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
0	887,30	907,20
1	763,60	779,30
2	667,90	686,10
3	645,10	664,80
4	575,40	591,80
5	566,60	583,60
6	518,80	543,70
7	502,10	518,30
8	475,10	492,40
9	446	458,80
10	419	432,90
11	399,20	408,60
12	387,30	396,10
13	383,10	386,30
14	342,60	345,40
15	308,30	311,20
16	278,60	278,60
17	278,60	278,60
18	278,60	278,60
19	278,60	278,60
20	278,60	278,60

Nota. — Média aritmética resultante de soma das tabelas I e II: Rm (média) = € 466,20.

Quadros com os graus de remunerações dos aprendizes e praticantes metalúrgicos

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 6 (a), 7 e 8

Idade de admissão	Tempo de aprendizagem					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos	19	19	18	18	—	—
17 anos	18	18	—	—	—	—

(a) Apenas para traçador de construção naval e traçador-planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 6 (a)

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	14	14
Praticante do 2.º ano	12	12

(a) Apenas para traçador de construção naval e traçador-planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 7

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	14	14
Praticante do 2.º ano	13	13

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 8

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	15	15
Praticante do 2.º ano	14	14

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 9

Idade de admissão	Tempo de prática					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos	17	17	15	15	—	—
17 anos	15	15	—	—	—	—

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 10

Idade de admissão	Tempo de prática					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos	18	18	16	16	—	—
17 anos	16	16	—	—	—	—

ANEXO II

Critério diferenciador das tabelas salariais

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a € 563 641,62 (113 000 contos), deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

2 — Na determinação do valor da facturação anual global das empresa, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação nos últimos três anos de exercício.

3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor de facturação calculado com base nos anos de exercício já apurado (dois ou um).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até à determinação da facturação anual.

5 — As empresas em que esteja aplicada a tabela II, por força de regulamentação colectiva em vigor, não poderão passar a aplicar a tabela I.

ANEXO III

As tabelas salariais referidas no anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2002.

Nota. — Mantêm-se em vigor os anexos II, III, IV, V e VI.

Porto, 22 de Fevereiro de 2002.

Pela AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF):

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEPDES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura Engenharia:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia,

Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias 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.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 2002. — Pela Direcção, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
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 Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 2002. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação Nacional dos Professores, em nome dos Sindicatos que representa (Sindicato dos Professores do Norte, Sindicato dos Professores da Região Centro, Sindicato dos Professores da Grande Lisboa, Sindicato dos Professores da Zona Sul, Sindicato dos Professores da Madeira, Sindicato dos Professores da Região dos Açores).

Lisboa, 4 de Março de 2002. — Pelo Secretariado Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 26 de Fevereiro de 2002. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 27 de Fevereiro de 2002.

Depositado em 7 de Março de 2002, a fl. 151 do livro n.º 9, com o n.º 29/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.