

30 (13,8%) têm retribuições inferiores às da convenção em mais de 7%.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, verifica-se que são as empresas que empregam até 20 trabalhadores as que apresentam um maior número de trabalhadores situados no escalão em que as retribuições praticadas mais se distanciam das retribuições convencionais.

As retribuições dos níveis X, XI e XII da tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior.

As alterações da convenção actualizam a prestação pecuniária correspondente ao subsídio de refeição, com um acréscimo de 12,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor da actualização e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, de promoção da aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores. Assim, por se encontrarem verificadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas Tecnologias.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas Tecnologias, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações outorgantes que exerçam a actividade de fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações outorgantes que prosigam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições dos níveis X, XI e XII da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — Norte) — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila

Real e Viseu e obriga, por um lado, as empresas de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência deste contrato é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas respectivamente nos n.ºs 2 ou 3 desta cláusula.

5 — Por «denúncia» entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

8 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias imediatos a contar do prazo fixado no n.º 6.

9 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Novembro de 2004.

10 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 10.^a, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência, poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos à excepção da remuneração.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que asse-

gurem o funcionamento dos serviços urgentes e essenciais.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — A secção sindical de empresa é o conjunto dos trabalhadores de uma empresa ou unidade de produção filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas nos n.ºs 2 e 3.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Os dirigentes das associações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação recebida pela entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

7 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalho referidos no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

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

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores. Os delegados sindicais, na distribuição dos documentos referidos, não perturbarão a normal laboração da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados.

2 — Será permitida a entrada dos membros das direcções dos sindicatos, ou seus representantes devidamente credenciados, nas instalações da empresa, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — No exercício das suas funções sindicais, os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa.

4 — Salvo o estipulado na cláusula 28.^a, os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem ser alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais, designados nos termos da lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste contrato varia consoante o número total de trabalhadores e é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 15 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) De 16 a 29 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) De 30 a 99 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) Com mais de 100 trabalhadores sindicalizados — quatro delegados.

3 — Com vista ao início do exercício das funções sindicais, as direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos, e ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer ou investigar, nas condições que vierem a ser fixadas por lei, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho e outras sobre os trabalhadores;
- b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, quando forem solicitados;
- c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas suple-

mentares ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, dispondo para o efeito de cinco dias úteis;

- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, dispondo para o efeito de cinco dias úteis.

Cláusula 9.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem, fora do horário normal de trabalho, reunir-se com a entidade patronal sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 10.^a

Crédito de horas dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, nos termos da lei e para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

2 — Cada dirigente dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho, mantendo o direito à retribuição, salvaguardando-se situações diversas já em vigor nas empresas, quanto aos dirigentes que delas já usufruírem à data da presente revisão.

3 — Os trabalhadores que têm direito ao crédito de horas estipulado por esta cláusula, sempre que o pretendam utilizar, devem comunicá-lo à entidade patronal por escrito e com a antecedência mínima de um dia, salvo em casos de urgência, em que a comunicação será efectuada nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificar, devendo, em qualquer dos casos, comunicar esse facto com a antecedência possível ao seu superior hierárquico directo.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 11.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em

igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes, a fim de se proporcionar a sua promoção ou melhoria das condições de trabalho.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através das novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos neste contrato.

3 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado de exame deve ser registado em ficha apropriada.

4 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um novo trabalhador obriga-se a respeitar o escalão ou grau profissional por este adquiridos ao serviço das empresas abrangidas por este contrato, desde que no acto de admissão o trabalhador dê por escrito conhecimento à nova entidade patronal das referidas condições.

5 — Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver participação de, pelos menos, 10% do capital social da outra, deverá ser contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

6 — No acto de admissão deverão, pelo menos, o escalão ou grau profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares, constar do documento escrito, a que o trabalhador deverá dar o seu acordo, também por escrito. Nesse documento deverá ainda constar, por forma inequívoca, o regime de horário normal e ou por turnos em que o trabalhador irá trabalhar inicialmente e, bem assim, se ele poderá vir a mudar de regime e em que condições.

7 — Sem prejuízo do disposto na lei sobre o dever de informação, sempre que existam deverão ser fornecidos aos trabalhadores os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 12.^a

Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes fica obrigado a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão, salvo acordo por escrito em contrário.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer de junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido pelo menos na sua anterior categoria

com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço, salvo se houver actuação dolosa por parte do trabalhador.

3 — O trabalhador readmitido para o mesmo escalão ou grau não está sujeito ao período experimental.

4 — O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato anterior tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — Para a generalidade dos trabalhadores a admissão é sempre feita a título experimental durante os primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — No caso de trabalhadores admitidos para os escalões de chefia e especialista, poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 180 dias.

4 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 3, o período experimental seja mais longo que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de sete dias, cessando imediatamente o trabalho, com o pagamento da retribuição, como se estivesse ao serviço até ao fim deste período.

5 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente ao período de aviso prévio em falta.

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

7 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente se o trabalhador tiver dado conhecimento por escrito da situação ao novo empregador.

Cláusula 14.^a

Admissão e promoção para cargos de chefia

Os cargos de chefia de secções fabris passarão a ser desempenhados por trabalhadores livremente escolhidos pela empresa nos respectivos ramos industriais ou afins ou ainda devidamente habilitados em escolas técnicas nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 15.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a termo incerto, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem do documento escrito.

2 — A retribuição do substituto não poder ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á o disposto na cláusula 16.^a

Cláusula 16.^a

Contratos a termo

1 — As empresas poderão celebrar contratos a termo, certo ou incerto, nos termos da lei.

2 — As admissões efectuadas em contravenção ao disposto no número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como admissões definitivas desde a data da entrada do trabalhador ao serviço.

3 — Os trabalhadores admitidos mediante contrato a termo não poderão ser contratados em condições inferiores às previstas neste contrato, na parte aplicável, sendo-lhes devidas as férias e os subsídios de férias e de Natal proporcionais ao trabalho prestado.

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

- a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a este limite.

Cláusula 17.^a

Definição de categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais segundo as funções que efectivamente desempenhem, de acordo com o disposto no anexo II.

Cláusula 18.^a

Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é da competência e responsabilidade da entidade patronal e destina-se a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação ou serviço.

2 — A formação e o acesso profissional implicam a criação e manutenção de condições de aprendizagem para as profissões que o permitam e a informação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — Para cumprimento do disposto nos números anteriores, a entidade patronal deverá, quando possível, estabelecer meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, a suas expensas.

4 — O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho, se realizada dentro do horário normal de trabalho.

5 — Se a formação profissional ocorrer para além do horário de trabalho e desde que não exceda duas horas diárias, será paga como trabalho normal.

Cláusula 19.^a

Regimes especiais de promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior ou a grau superior dentro do mesmo escalão ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 20.^a

Antiguidade e certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão conta-se para efeitos de qualificação profissional, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que abrangida por este contrato.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que o trabalhador nela tenha realizado, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento em que foi ministrado.

Cláusula 21.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

As entidades patronais são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas dos mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 22.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos, relativos aos seus associados, que se relacionem

com o cumprimento do presente contrato colectivo;

- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- e) Passar certificados de comportamento e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, onde constem, além do escalão profissional, a data de admissão e a respectiva retribuição, devidamente autenticadas com selo ou carimbo da empresa;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 75.^a;
- h) Segurar todos os trabalhadores, nos termos da lei;
- i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- j) Descontar e enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhados dos respectivos mapas de quotização total e devidamente preenchidos e visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de delegados;
- k) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- l) Não exigir o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou do código deontológico aprovado pela entidade competente;
- m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do acto não doloso praticado no exercício das suas funções, na medida em que tal justifique, toda a assistência judicial necessária.

Cláusula 23.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos previstos na lei;

- d) Em caso algum baixar o escalão ou grau profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos na actividade contratada, salvo casos de arranques, reparações e paragens técnicas das instalações em relação aos trabalhos realizados na instalação onde o trabalhador presta serviço;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 25.^a a 27.^a deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto neste contrato colectivo;
- k) A prática do *lockout*;
- l) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 24.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 23.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática de actos previstos na cláusula 23.^a

Cláusula 25.^a

Transferência do local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por «transferência do local de trabalho» toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 26.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nomeadamente se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — Havendo prejuízo sério, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa, recebendo a indemnização prevista na lei.

3 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Não obrigando a mudança de residência, mas se da transferência do local de trabalho resultar um aumento do custo de transporte do trabalhador, a empresa providenciará o transporte ou suportará esse acréscimo.

6 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e seu agregado familiar, mobiliário e outros como também suportará o aumento do custo da renda de habitação, salvo acordo em condições globais iguais ou superiores.

Cláusula 27.^a

Transferências individuais

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

2 — Estas transferências só são permitidas se não houver prejuízo para o trabalhador ou, havendo-o, com o seu acordo.

3 — A transferência do trabalhador nos termos dos números anteriores será feita de acordo com os n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 28.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- c) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- g) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com o da empresa, salvo autorização expressa desta;
- h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho sem que seja subs-

tituído ou sem que o responsável da instalação tenha tornado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas ou instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos dos trabalhadores com a competência que por aquela lhe for atribuída.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação e organização dos horários de trabalho devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais, a comissão sindical de empresa, a comissão intersindical de empresa ou o sindicato, na falta destes.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em cada semana será de quarenta horas.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, entre as 12 e as 15 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato.

5 — Na parte média de cada um dos períodos referidos no n.º 3, os trabalhadores têm direito a uma pausa de dez minutos, desde que não afecte o normal funcionamento do serviço.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos serão organizados nos termos da lei e, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — No regime de três turnos, a sobreposição só é admitida pelo tempo indispensável a uma ordenada ren-
dição e à execução de tarefas necessárias e imprescindíveis à laboração normal programada, ouvindo-se os delegados sindicais sempre que as circunstâncias o permitam.

4 — A duração média de trabalho efectivamente prestado em regime de laboração contínua, calculada sobre um período máximo de cinco semanas, não poderá ultrapassar os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

5 — No regime de três turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a trinta minutos, será contado como tempo de trabalho efectivo, desde que permaneçam no local habitual de trabalho ou próximo dele, de modo a poderem ser chamados a prestar o trabalho normal em caso de necessidade.

6 — No regime de dois turnos rotativos, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se a empresa assegurar, sem sobrecarga de trabalho para os restantes trabalhadores, a substituição do trabalhador durante o intervalo para refeição ou descanso.

7 — A entidade patronal obriga-se a afixar a escala de turnos, devidamente visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor.

8 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal e de acordo com a escala de turnos rotativos. Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, retomará logo que possível o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

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

10 — Qualquer trabalhador que comprove, através de declaração conjunta de um médico especializado em medicina do trabalho e do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará, sempre que possível, ao horário normal.

11 — Qualquer trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 anos de serviço efectivo em regime de turnos poderá passar ao regime de horário normal se, por acordo da empresa com os delegados sindicais ou a comissão sindical da empresa, for reconhecida essa possibilidade.

12 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do presente contrato pode ser imposto

contra a sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se, no acto de admissão, tiver dado o seu acordo, por escrito, à possibilidade de vir a trabalhar naquele regime ou se tal constar nas informações referidas no n.º 7 da cláusula 11.^a

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, desde que este esteja impedido de utilizar o transporte normal, ou se este tiver uma cadênci superior a uma hora.

Cláusula 33.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes e em dia de descanso complementar ou feriado, nos 90 dias seguintes, sempre sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado em dia de descanso.

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

4 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte nas condições previstas no n.º 3 da cláusula anterior.

5 — Ficam salvaguardadas as práticas mais favoráveis já existentes nas empresas para os trabalhadores ao serviço das mesmas à data da presente revisão, especificamente o trabalho prestado ao domingo.

Cláusula 34.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar não poderá exceder:

- a) Duas horas por dia normal de trabalho;
- b) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- c) Duzentas horas anuais.

Cláusula 35.^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.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

3 — Às mulheres que se encontrem ao serviço das empresas à data da entrada em vigor desta revisão só é permitida a prestação de trabalho entre as 23 e as 6 horas com o seu acordo por escrito.

Cláusula 36.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados no lapso de um ano, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria superior, nas condições do número anterior.

3 — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto no caso previsto na parte final do número seguinte, com a necessária adaptação.

4 — Terminado o impedimento e verificando-se a caducidade do contrato com o substituído, o substituto passará à categoria daquele, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a sua substituição, a menos que a entidade patronal, ouvidos os trabalhadores da secção, reconheça a inaptidão para o preenchimento definitivo do lugar.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 37.^a

Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

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

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada profissional. Na falta desta definição entende-se por «local habitual de trabalho» o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

3 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 38.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 39.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas dos transportes na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto, quando prestam serviço no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento calculado como horas suplementares do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, até ao regresso ao local de trabalho. O trabalho suplementar previsto nesta alínea não se inclui ao cômputo anual de horas suplementares;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo coeficiente 0,24 sobre o preço do combustível utilizado, quando o trabalhador utilize a sua própria viatura.

2 — Em alternativa ao disposto nas alíneas do número anterior, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar num montante global, a título de ajudas de custo.

Cláusula 40.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 38.^a

Cláusula 41.^a

Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaporte e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 42.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula 40.^a:

- a) À retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte em serviço, no local, alojamento e alimentação durante o período efectivo da deslocação, devidamente documentados;
- c) Ao pagamento calculado como horas suplementares de tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, até ao regresso ao local de trabalho. O trabalho suplementar previsto nesta alínea não se inclui no cômputo anual de horas suplementares;
- d) No continente, ao pagamento das despesas de transporte de e para o local habitual de descanso quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;

- e) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea *d*) da cláusula 39.^a;
- f) Ao pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou doença grave do cônjuge, companheiro(a), filhos ou pais.

2 — Os pagamentos referidos nas alíneas *b*) a *e*) do número anterior poderão ser substituídos por um montante global, a título de ajudas de custo, se nisso acordarem a entidade patronal e o trabalhador.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida até à chegada ao local de trabalho.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 43.^a

Cobertura dos riscos de doença

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

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá o direito às regalias previstas nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 42.^a e terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, é obrigado a avisar no mais curto lapso de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grandes deslocações, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 44.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 45.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

Sempre que os trabalhadores deslocados gozem férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhes-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo de férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período de tempo não inferior a seis meses.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 46.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas, bem como quaisquer gratificações esporádicas suplementares concedidas pela entidade patronal.

4 — O subsídio de turno e a remuneração especial por trabalho nocturno consideram-se como retribuição se revestirem carácter de regularidade.

5 — Fará parte dos subsídios de férias e de Natal, além da retribuição, a média mensal do subsídio de turno dos últimos 12 meses, salvo se tiver trabalhado em regime de turnos, pelo menos, seis meses, caso em que será considerada, para os mesmos efeitos, a média desses meses.

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o respectivo escalão ou grau profissional, o número de inscrição na segurança social, o período de trabalho a que corresponde relativas ao trabalho normal, horas suplementares, trabalho em dia de descanso semanal, complementar ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber, bem como informação sobre o seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, cheque ou transferência bancária.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 48.^a

Remuneração do serviço de prevenção

1 — Quando tal se justifique e haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, pode ser criado um serviço de prevenção, para substituição de trabalhadores que, inesperadamente, faltem ao serviço.

2 — Esse acordo, a existir, deverá prever a remuneração dos trabalhadores que forem abrangidos por esse serviço de prevenção.

Cláusula 49.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 100% nos dias normais de trabalho.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração normal de trabalho suplementar é a seguinte:

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

Cláusula 50.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado é remunerado pelo triplo da retribuição normal.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal é considerado trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à entidade patronal e sem prejuízo de prática mais favorável na empresa.

3 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 52.^a

Retribuição de trabalho nocturno

O trabalho nocturno como definido no n.º 1 da cláusula 35.^a é remunerado com 25% sobre a remuneração normal.

Cláusula 53.^a

Refeitório e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de € 4,10 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, qualquer que seja o horário praticado pelos trabalhadores, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

3 — O subsídio referido no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição e desde que o período em falta seja justificado.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 54.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar, sem prejuízo dos dias como tal previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 55.^a

Feridos

1 — São considerados feriados obrigatórios para efeito de encerramento das empresas abrangidas por este contrato os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2 — No regime de laboração contínua, quando os feriados coincidam com os dias de descanso, esses feriados serão gozados no 1.º dia útil que se lhe seguir.

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

Cláusula 56.^a

Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de 22 dias úteis, salvo o eventual acréscimo previsto na lei.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente a que digam respeito.

3 — No ano da admissão o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de serviço, no máximo de 20 dias úteis.

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo interesse em contrário do trabalhador.

5 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, o trabalhador terá direito a marcar metade do período de férias, sem prejuízo das necessidades de laboração.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão as férias ser fraccionadas em dois períodos, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — Sempre que possível, os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

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

9 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 57.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

Salvo os casos previstos na cláusula 59.^a e no n.º 4 da cláusula 67.^a, o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 58.^a

Incumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao

trabalhador, a título de indemnização, o dobro da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador ao gozo efectivo de férias assim que tal for possível ou, não o sendo, ao triplo da retribuição.

2 — Sendo possível o gozo das férias no decurso do ano civil em que deverão ser gozadas, o trabalhador comunicará à entidade patronal, por escrito, que pretende gozá-las e receber o dobro da indemnização.

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

Cláusula 59.^a

Regime especial de férias

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal substituir o regime de férias fixado na cláusula 56.^a pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa, até 22 dias úteis, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — A adopção do regime previsto no número anterior deverá ter o acordo prévio da maioria dos trabalhadores interessados até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas. Em caso de desacordo, cabe à entidade patronal marcar as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

Cláusula 60.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo. A empresa reserva-se o direito de confirmar a situação da doença.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula e o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até a acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — O novo período de férias será marcado de acordo com o n.º 5 da cláusula 56.^a, podendo no entanto ser gozado, por indicação médica, logo que acabe o período de doença.

5 — Se na data indicada para início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio

quando a doença terminar, podendo, no entanto, recebê-lo na data indicada para início das férias, se assim o desejar. O trabalhador receberá, porém, as importâncias correspondentes se entretanto passar à situação de reforma.

Cláusula 61.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

Cláusula 62.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e a outras.

Cláusula 63.^a

Definição de falta

1 — Por «falta» entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

Cláusula 64.^a

Participação de faltas

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

2 — Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa e ou por telefone.

3 — As faltas previstas no número anterior deverão ser comunicadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo caso de força maior, em que serão comunicadas no prazo máximo de quarenta e oito horas.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 65.^a, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias, acompanhado da decisão

da entidade patronal. Este impresso é fornecido pela empresa.

Cláusula 65.^a

Faltas justificadas

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

- a) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrasas e enteados, por cinco dias seguidos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, e irmão ou cunhados, ou ainda de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- e) Impossibilidade de prestação de trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) Ausência dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste contrato;
- h) Ausência dos candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da lei;
- j) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- k) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- l) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, precedido de autorização da entidade patronal;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

3 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que foi solicitada ou a sua manifesta insuficiência implica a injustificação das faltas.

4 — O regime para o casamento aplica-se às situações fácticas, publicamente notórias, desde que o trabalhador comunique à entidade patronal o nome do(a) companheiro(a) a quem serão atribuídos os direitos previstos nesta cláusula, excluindo, neste caso, o cônjuge legítimo, se o houver e seus familiares.

Cláusula 66.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas e) por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, e l) da cláusula 65.^a, as faltas dadas ao abrigo da alínea g) da mesma cláusula na parte em que excederem os créditos de horas previstos na cláusula 10.^a e ainda as que por lei sejam como tal qualificadas quando superiores a 30 dias.

3 — Exceptuam-se ainda as faltas dadas nos termos do disposto na alínea h) da cláusula anterior, que conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 67.^a

Consequência de faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para o desconto das faltas não justificada é a seguinte:

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

3 — A entidade patronal poderá ainda descontar no período de férias as faltas injustificadas ocorridas no ano civil a que as férias respeitem, se o trabalhador expressamente assim o preferir.

4 — O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 68.^a

Impedimentos prolongados

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — No dia imediato ao da cessação do impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Cláusula 71.^a

Procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar segue o regime previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 72.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Esta matéria rege-se-á pelo disposto no Código do Trabalho e na respectiva regulamentação.

2 — A entidade patronal deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

Cláusula 73.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem a justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade patronal e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade patronal.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º do Código do Trabalho, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II do mesmo Código.

8 — A entidade patronal não pode opor-se à reintegração prevista no n.º 2 do artigo 438.º do Código do Trabalho, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

9 — É ainda aplicável o disposto no artigo 98.º da Regulamentação do Código do Trabalho.

10 — Pressupõe-se abusivo o despedimento de delegados, dirigentes sindicais e elementos da comissão de trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo havendo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — É também válido o contrato de trabalho celebrado com menores que não tenham completado 16 anos de idade ou não tenham concluído a escolaridade obrigatória, se houver autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição escrita dos seus representantes legais.

4 — A entidade patronal deverá, na medida das possibilidades, evitar que os menores prestem trabalho em condições que possam prejudicar o seu normal desenvolvimento.

5 — Os menores deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem.

6 — Os menores com idade inferior a 16 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas, enquanto os menores com idade igual ou superior a 16 anos não podem prestar trabalho antes das 7 e depois das 22 horas.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Os direitos especiais dos trabalhadores-estudantes são os que decorrem do estatuto de trabalhador-estudante previsto na lei.

Cláusula 76.^a

Regulamento interno

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, a entidade patronal, sempre que as condições de trabalho ou o número de trabalhadores ao seu serviço o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos de onde constem as normas de organização do trabalho, a cujo conteúdo deve dar publicidade, afixando-os na sede da empresa e nos locais de trabalho.

2 — O regulamento interno só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

CAPÍTULO XII

Segurança social e outras regalias

Cláusula 77.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente

1 — Quando um trabalhador se veja impedido de prestar trabalho por motivo de doença ou acidente, manterá o direito ao pagamento mensal de retribuição, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou interpostos, tal como se estivesse efectivamente ao serviço, complementando a entidade patronal a diferença entre a retribuição líquida e o subsídio da segurança social ou a comparticipação da companhia seguradora a que o trabalhador tenha direito, mas sem prejuízo do n.º 5 desta cláusula.

2 — A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa passado pelo médico da segurança social.

3 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa.

4 — Este subsídio poderá não ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivo fundamentado, a ser observado por médico indicado pela entidade patronal, a expensas desta.

5 — Da aplicação da legislação que estabeleça um montante do subsídio de doença a pagar pela segurança social não pode resultar um agravamento de responsabilidades para o empregador nem diminuição de regalias existentes em cada uma das empresas para os trabalhadores.

Cláusula 78.^a

Incapacidade permanente

1 — Salvo o disposto no n.º 5, a entidade patronal obriga-se a pagar ao trabalhador que contraia ao seu serviço incapacidade permanente, total ou parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, um subsídio complementar igual à diferença entre a retribuição total que este receberia se estivesse ao serviço e 1/12 da pensão anual arbitrada em razão desses acidentes ou doença, embora o trabalhador possa receber, por remição, a indemnização total.

2 — Se o trabalhador for deslocado, ouvidos os delegados sindicais, para outro posto de trabalho, de igual ou superior categoria, onde exerça com plena eficiência as funções a ele inerentes, a entidade patronal é obrigada a satisfazer-lhe a retribuição total correspondente a essa categoria.

3 — Se, além da pensão por redução da sua capacidade de trabalho proveniente do seguro em acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador receber qualquer indemnização exclusivamente devido à sua deficiência física, essa indemnização não é levada em conta para efeitos do n.º 1.

4 — A retribuição referida no n.º 1 será sempre actualizada para o valor mínimo do salário da categoria que o trabalhador tinha à data em que a incapacidade for contraída.

5 — A entidade patronal obriga-se a assegurar ao trabalhador um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física, desde que possível.

6 — O trabalhador que passe à situação de reforma em virtude de a incapacidade ser total ou permanente terá direito a um subsídio complementar igual à diferença entre a remuneração mínima correspondente à sua categoria profissional e 1/12 da soma das pensões anuais de incapacidade e invalidez ou velhice que lhe forem atribuídas, sem prejuízo do estabelecido no n.º 3 desta cláusula.

7 — O trabalhador é obrigado a requerer a reforma, logo que tenha possibilidades de o fazer, sob pena de lhe ser suspenso o subsídio complementar estabelecido nesta cláusula.

Cláusula 79.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, pagando o diferencial entre esta e a comparticipação da companhia seguradora ou o subsídio da segurança social.

2 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa.

3 — A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 80.^a

Legislação aplicável

As entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor, sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 81.^a

Doenças súbitas

À entidade patronal compete estabelecer esquemas de comunicação e vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos, de forma que possam ser detectadas o mais rapidamente possível doenças súbitas.

Cláusula 82.^a

Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

CAPÍTULO XIV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 83.^a

Convenção revogadas

Este contrato colectivo de trabalho implica a substituição dos instrumentos de regulamentação colectiva actualmente aplicáveis aos sectores do seu âmbito, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1977, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2004.

Cláusula 84.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste contrato aplicam-se as disposições legais vigentes.

ANEXO 1-A

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de moagem de trigo

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral Moleiro ou técnico de fabrico	620
2	Analista	547
3	Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico e fiel de armazém Preparador(a)	498
4	Reparador e carpinteiro Estriador de cilindros Ajudante de fiel de armazém	486
5	Condutor de máquinas de moagem Condutor de silos Ensacador, pesador e saqueiro Auxiliar de laboração, guarda ou porteiro	475
6	Encarregada	406
7	Empacotadeira Costureira Servente	401

Subsídio de alimentação — € 4,10.

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 10,50;

Três turnos — € 13,50.

ANEXO 1-B

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de massas alimentícias

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral Técnico de fabrico	620
2	Analista	547
3	Ajudante de técnico de fabrico Fiel de armazém Preparador(a)	498
4	Reparador Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	486
5	Condutor de prensas	482
	Maquinista de caldeira Condutor de máquinas	

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Tabela
6	Condutor de máquinas de empacotamento Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	475
7	Encarregada	406
8	Chefe de linha	403,50
9	Empacotadeira Servente	401

Subsídio de alimentação — € 4,10.

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 10,50;

Três turnos — € 13,50.

ANEXO 1-C

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de descasque de arroz

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral Técnico de fabrico e ou condutor de descasque	620
2	Analista	547
3	Preparador(a) Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque Fiel de armazém	498
4	Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	486
5	Condutor de máquinas Condutor de máquinas de empacotamento Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	475
6	Encarregada	406
7	Costureira, lavadeira, empacotadeira e servente	401

Subsídio de alimentação — € 4,10.

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 10,50;

Três turnos — € 13,50;

ANEXO 1-D

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de alimentos compostos para animais

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral	653,50
2	Encarregado de fabrico	624

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Tabela
3	Analista Ajudante de encarregado de fabrico	593
4	Encarregado de serviço	558,50
5	Chefe de grupo Fiel de armazém Preparador(a)	530
6	Preparador de adesão e mistura Operador de moinhos Granulador Pesador de concentrados Empilhador Operador de melaçagem	495,50
7	Alimentador de silos Caixeiro de armazém Cosedor de sacos Pesador Ensacador Vigilante de instalação de fabrico Guarda ou porteiro Auxiliar de laboração	475
8	Encarregada	406
9	Costureira Empacotadeira Servente	401

Subsídio de alimentação — € 4,10.

Subsídio de turno — os trabalhadores que laborem em turnos têm ainda direito a um subsídio de 10 % sobre a respectiva remuneração.

ANEXO II

A — Indústria de moagem de trigo

Categorias profissionais

- 1 — Encarregado geral, moleiro ou técnico de fabrico.
- 2 — Analista.
- 3 — Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico e fiel de armazém e preparador(a).
- 4 — Reparador, carpinteiro, estriador de cilindros e ajudante de fiel de armazém
- 5 — Condutor de máquinas de moagem, condutor de silos, ensacador, pesador, saqueiro, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro.
- 6 — Encarregada.
- 7 — Empacotadeira, costureira e servente.

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de moagem.

1.1 — *Moleiro ou técnico de fabrico*. — É o trabalhador habilitado a dirigir todo o trabalho inerente à

moenda de cereais nas fábricas de moagem de trigo com peneiração.

2 — *Analista*. — É o trabalhador tecnicamente preparado responsável pelas análises necessárias do controlo de qualidade das matérias-primas e dos produtos finais, devendo, em princípio, ser habilitado com curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3 — *Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico*. — É o trabalhador habilitado que auxilia o moleiro ou o técnico de fabrico e o substitui nos seus impedimentos.

3.1 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador responsável pela boa orientação dos serviços de armazém, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

3.2 — *Preparador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possuir habilitações equivalentes.

4 — *Reparador*. — É o trabalhador especializado na confecção e reparação de condutas e outros serviços afins.

4.1 — *Carpinteiro*. — É o trabalhador que executa e conserta as apetrechos de madeira respeitantes à moagem e presta outros serviços da sua especialidade.

4.2 — *Estriador de cilindros*. — É o trabalhador que presta predominantemente serviços com a máquina de estriar cilindros.

4.3 — *Ajudante de fiel de armazém*. — É o trabalhador que auxilia o fiel de armazém e o substitui nos seus impedimentos.

5 — *Condutor de máquinas de moagem*. — É o trabalhador que assegura o funcionamento e vigia um conjunto de máquinas utilizadas na selecção, por peneiração, de sêmolas e farinhas na moenda de cereais, por meio de cilindros estriados e lisos, e assegura o funcionamento da instalação mecânica destinada a limpar os cereais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

5.1 — *Condutor de silos*. — É o trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza, loteamento e armazenamento de cereais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

5.2 — *Ensacador/pesador*. — É o trabalhador que executa os serviços de ensacar e pesar os produtos e subprodutos.

5.3 — *Saqueiro*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação e responsabilidade da sacaria.

5.4 — *Auxiliar de laboração*. — É o trabalhador que executa o serviço de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

5.5 — *Guarda ou porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados e controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

6 — *Encarregada*. — É a trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

7 — *Empacotadeira*. — É a trabalhadora que executa os serviços de empacotamento de farinhas.

7.1 — *Costureira*. — É a trabalhadora que executa os serviços de conserto e lavagem da sacaria.

7.2 — *Servente*. — É a trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

B — Indústria de massas alimentícias

Categorias profissionais

1 — Encarregado geral e técnico de fabrico.

2 — Analista.

3 — Ajudante de técnico de fabrico e fiel de armazém e preparador(a).

4 — Reparador, carpinteiro e ajudante de fiel de armazém.

5 — Condutor de prensas.

6 — Maquinista de caldeira, condutor de máquinas, condutor de máquinas de empacotamento, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro.

7 — Encarregada.

8 — Chefe de linha.

9 — Empacotadeira e servente.

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de massas alimentícias.

1.1 — *Técnico de fabrico*. — É o trabalhador preparado e responsável por todas as fases do processo da produção.

2 — *Analista*. — É o trabalhador tecnicamente preparado responsável pelas análises necessárias ao controlo de qualidade das matérias-primas e de produtos finais, devendo, em princípio, ser habilitado com curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3 — *Ajudante de técnico de fabrico*. — É o trabalhador habilitado que auxilia o técnico de fabrico e o substitui nos seus impedimentos.

§ único. Nas empresas que laborem em regime de três turnos com quatro ou mais trabalhadores por turno, é obrigatória a presença de um ajudante de técnico de fabrico em cada turno.

3.1 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

3.2 — *Preparador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possuir habilitações equivalentes.

§ único. Nas empresas com dois ou mais preparadores(as) é obrigatória a existência de pelo menos um analista.

4 — *Reparador*. — É o trabalhador especializado na confecção e reparação de condutas e outros serviços afins.

4.1 — *Carpinteiro*. — É o trabalhador que executa e conserta os apetrechos de madeira respeitantes às massas e presta outros serviços da sua especialidade.

4.2 — *Ajudante de fiel de armazém*. — É o trabalhador que auxilia o fiel de armazém e o substitui nos seus impedimentos.

5 — *Condutor de prensas*. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento das prensas; verifica as qualidades dos produtos fabricados e regista características e quantidades da produção, e cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho

6 — *Maquinista de caldeira*. — É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento da secagem e, simultaneamente, pela máquina a combustível.

§ único. Atendendo a que a indústria de massas alimentícias é considerada de laboração contínua, é sempre obrigatória a existência de um maquinista de caldeira por cada turno, rotativo ou não.

6.1 — *Condutor de máquinas*. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação mecânica de produção; verifica as qualidades dos produtos fabricados e regista características e quantidades da produção, e cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

6.2 — *Condutor de máquinas de empacotamento*. — É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento e limpeza das máquinas de empacotamento.

6.3 — *Auxiliar de laboração*. — É o trabalhador que apoia as actividades inerentes às demais categorias referidas, procedendo, nomeadamente, à movimentação de matérias-primas e produtos, cargas e descargas e outros serviços nos sectores fabris e armazém.

6.4 — *Guarda ou porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados e controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

7 — *Encarregada*. — É a trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

8 — *Chefe de linha*. — É a trabalhadora responsável pela linha de empacotamento, mecânica ou manual, e que dirige as trabalhadoras sob a sua orientação.

9 — *Empacotadeira*. — É a trabalhadora cuja actividade consiste no acabamento dos produtos, seu empacotamento manual ou mecânico e acondicionamento em embalagens de transporte, cuidando da limpeza do respectivo posto de trabalho.

9.1 — *Servente*. — É a trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

C — Indústria de descasque de arroz

Categorias profissionais

1 — Encarregado geral e técnico de fabrico ou condutor de descasque.

2 — Analista.

3 — Preparador(a), ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque e fiel de armazém.

4 — Carpinteiro e ajudante de fiel de armazém.

6 — Condutor de máquinas, condutor de máquinas de empacotamento, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro.

7 — Encarregada.

8 — Costureira-lavadeira, empacotadeira e servente.

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de descasque de arroz.

1.1 — *Técnico de fabrico ou condutor de descasque*. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma instalação mecânica utilizada na limpeza, classificação, descasque, branqueamento e polimento de arroz, matização e glaciagem, acciona os comandos para pôr a instalação em funcionamento e efectua as afinações necessárias para que o arroz obtido corresponda às características prescritas. Deve ainda tomar nota das mercadorias recebidas, regista a produção e orienta o trabalho dos trabalhadores de descasque.

2 — *Analista*. — É o trabalhador tecnicamente preparado responsável pelas análises necessárias ao controlo de qualidade das matérias-primas e de produtos finais, devendo, em princípio, ser habilitado com curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3 — *Preparador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possuir habilitações equivalentes.

§ único. Nas empresas com dois ou mais preparadores(as) é obrigatória a existência de pelo menos um analista.

3.1 — *Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque*. — É o trabalhador habilitado que auxilia o técnico de fabrico ou o condutor de descasque e o substitui nos seus impedimentos.

3.2 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

4 — *Carpinteiro*. — É o trabalhador que executa e conserta os apetrechos de madeira respeitantes ao descasque de arroz e presta serviços da sua especialidade.

4.1 — *Ajudante de fiel de armazém*. — É o trabalhador que auxilia o fiel de armazém e o substitui nos seus impedimentos.

5 — *Condutor de máquinas*. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de descasque, branqueio, separação, aparelhos de limpeza, sassores e *planchisters*.

5.1 — *Condutor de máquinas de empacotamento*. — É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento e limpeza das máquinas de empacotamento.

5.2 — *Auxiliar de laboração*. — É o trabalhador que apoia as actividades inerentes às demais categorias referidas, procedendo, nomeadamente, a cargas e descargas, alimentação de tegões e outros serviços no respectivo sector fabril.

5.3 — *Guarda ou porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados e controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

6 — *Encarregada*. — É a trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

7 — *Costureira-lavadeira*. — É a trabalhadora que conserta e limpa a sacaria da fábrica.

7.1 — *Empacotadeira*. — É a trabalhadora cuja actividade consiste no empacotamento de arroz ou farinhas.

7.2 — *Servente*. — É a trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

Nota. — Os trabalhadores classificados na categoria de condutor de máquinas e condutor de máquinas de empacotamento devem executar os serviços inerentes à sua categoria e poderão, sempre que necessário, desempenhar outros serviços anexos.

D — Indústria de alimentos compostos para animais

Categorias profissionais

1 — Encarregado geral.

2 — Encarregado de fabrico.

3 — Analista e ajudante de encarregado de fabrico.

4 — Encarregado de serviço.

5 — Chefe de grupo, fiel de armazém e preparador(a).

6 — Preparador de adesão e mistura, operador de moinhos, granulador, pesador de concentrados, empilhador e operador de melaçagem.

7 — Alimentador de silos, caixeiro de armazém, coseador de sacos, pesador, ensacador, vigilante de instalação de fabrico, guarda ou porteiro e auxiliar de laboração.

8 — Encarregada.

9 — Costureira, empacotadeira e servente.

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controlo da sua execução. Deve estar, em princípio, habilitado com o curso completo das escolas industriais ou equivalente. Quando não seja possível nomear um trabalhador com as aptidões e as habilitações referidas, a escolha recairá, por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, sobre pessoa de reconhecida competência, tendo, em igualdade de circunstâncias, preferência os empregados já ao serviço da empresa.

2 — *Encarregado de fabrico*. — É o trabalhador habilitado a dirigir toda a fabricação de alimentos compostos para animais, responsável pelos processos de elaboração e controlo da execução dos respectivos programas de produção. Deve, em princípio, trabalhar sob a orientação do encarregado geral, quando este exista. Deve, em princípio, estar habilitado com o curso completo das escolas industriais ou equivalente. Quando não seja possível nomear um trabalhador com as aptidões e as habilitações referidas, a escolha recairá, por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, sobre pessoa de reconhecida competência, tendo, em igualdade de circunstâncias, preferência os empregados já ao serviço da empresa.

3 — *Analista*. — É o trabalhador tecnicamente preparado responsável pelas análises necessárias ao controlo de qualidade das matérias-primas e de produtos finais, devendo, em princípio, estar habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3.1 — *Ajudante de encarregado de fabrico*. — É o trabalhador habilitado que coadjuva o encarregado de fabrico no desempenho das funções a este cometidas e o substitui nos seus impedimentos. Deve, em princípio, trabalhar sob orientação do encarregado geral ou do encarregado de fabrico.

4 — *Encarregado de serviço*. — É o trabalhador com conhecimento do funcionamento dos serviços de apoio à produção e responsável por assegurar a sua conveniente exploração. Deve, em princípio, trabalhar sob a orientação do encarregado de fabrico.

5 — *Chefe de grupo*. — É o trabalhador responsável pela coordenação de grupos de trabalho com conhecimento de máquinas do seu sector, por forma a integrar-se na execução das tarefas próprias do serviço.

5.1 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

5.2 — *Preparador(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possuir habilitações equivalentes.

6 — *Preparador de adesão e mistura*. — É o trabalhador que regula, manobra e vigia o quadro de comando da instalação de fabrico de rações para animais e ocupa-se, especificamente, das operações de doseamento e mistura das matérias-primas utilizadas. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

6.1 — *Operador de moinhos*. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de máquinas de moer cereais ou outros produtos, a fim de obter farinhas para alimentação animal. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

6.2 — *Granulador*. — É o trabalhador que regula e conduz uma instalação destinada a fabricar, por prensagem, pequenos aglomerados de rações para animais. Cuida da limpeza e lubrificação do conjunto mecânico com que opera.

6.3 — *Pesador de concentrados*. — É o trabalhador que efectua, manualmente, pesagens rigorosas de vitaminas e outros produtos afins.

6.4 — *Empilhador*. — É o trabalhador que conduz e manobra a máquina de empilhar.

6.5 — *Operador de melaçagem*. — É o trabalhador que regula e conduz uma instalação destinada a tornar fluido, por aquecimento lento, o melaço de cana-de-açúcar, filtrando-o e misturando-o com farinhas em proporções convenientes, e controla, por meio de amperímetros ou de outro processo, o respectivo funcionamento e a quantidade de litros misturados, para a obtenção de rações para animais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

7 — *Alimentador de silos*. — É o trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza e loteamento e armazenamento de cereais e de outros produtos, como os destinados à alimentação de animais. Deve também ser classificado nesta categoria o trabalhador cujo posto de trabalho seja junto dos tegões e se limite, única e exclusivamente, a despejar nos mesmos as matérias-primas até si transportadas por outrem, braçal ou mecanicamente.

7.1 — *Caixeiro de armazém*. — É o trabalhador que recebe no armazém matérias-primas por camioneta ou vagão. Entre outros serviços, colabora com o seu encarregado no inventário físico semanal de todas as matérias-primas. Faz serviço de balanceiro em reforço de descargas e substituições.

7.2 — *Cosedor de sacos*. — É o trabalhador que alimenta, regula e conduz uma máquina de fechar sacos, verifica a perfeição do trabalho executado e procede a pequenas afinações.

7.3 — *Pesador*. — É o trabalhador que pesa as mercadorias entregues, recebidas ou fabricadas e mantém registos apropriados, analisando os dados relativos às mercadorias pesadas.

7.4 — *Ensacador*. — É o trabalhador que manobra os comandos de uma balança de ensacar, a fim de obter o acondicionamento do produto, transportando os sacos para o local onde vão ser cosidos ou atados.

7.5 — *Vigilante de instalação de fabrico*. — É o trabalhador que vigia, observa o funcionamento e limpa uma ou mais máquinas do processo de fabrico de rações para animais. Deve, em princípio, zelar pelas instalações que vigia.

7.6 — *Guarda ou porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

7.7 — *Auxiliar de laboração*. — É o trabalhador que executa o serviço de cargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

8 — *Encarregada*. — É a trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

9 — *Costureira*. — É a trabalhadora que executa o conserto e a lavagem da sacaria. Poderá ainda executar os serviços de limpeza decorrentes da sua actividade.

9.1 — *Empacotadeira*. — É a trabalhadora que executa o empacotamento dos alimentos compostos. Poderá ainda executar os serviços de limpeza decorrentes da sua actividade.

9.2 — *Servente*. — É a trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

§ único. Os trabalhadores classificados nas categorias de alimentador de silos, granulador, operador de moinhos, caixeiro de armazém, cosedor de sacos, pesador, ensacador, vigilante de instalação de fabrico e auxiliar de laboração devem executar os serviços inerentes às categorias profissionais que lhes forem atribuídas e poderão, sempre que necessário, desempenhar outros serviços anexos.

Lisboa, 20 de Maio de 2005.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- Sindicato 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;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 20 de Maio de 2005. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 5 de Junho de 2005, a fl. 95 do livro n.º 10, com o n.º 125/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACDV — Assoc. Comercial do Dist. de Viseu e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003, e cuja ultima revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, abrange as empresas do comércio a retalho (CAE 52112, 52120, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52621, 52622 e 52623) filiadas na Associação Comercial do Distrito de Viseu e os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Viseu.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo v.

4 — Os outorgantes obrigam-se a recorrer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade no comércio retalhista não filiados nas associações outorgantes.

5 — Este CCT abrange 863 empresas e 404 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais e outras matérias com incidência pecuniária efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

2 — O presente CCT vigorará por um período de 12 meses, podendo ser denunciado nos termos legais.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, considerando-se aceitação tácita a falta de contraproposta no decurso deste prazo.

4 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período a determinar no protocolo que as disciplinará.

5 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por novo CCT.