

de alimentação e as diuturnidades, não se dispendo de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Contudo, tendo em consideração o procedimento adoptado em outros processos, justifica-se incluí-las nesta extensão.

A presente extensão não se aplica às empresas de radiodifusão abrangidas pelo ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e diversas associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2005.

Atendendo a que o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2002, regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção e respectivas alterações tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no continente.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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 do CCT e as alterações entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sindicato dos Jornalistas, publica-

das, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2002, e 39, de 22 de Outubro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas proprietárias de estações de radiodifusão não filiadas na associação de empregadores outorgante das convenções e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas proprietárias de estações de radiodifusão filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pela associação sindical signatária.

2 — A retribuição fixada para os estagiários das tabelas C e D apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior 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.

4 — A presente extensão não se aplica às empresas de radiodifusão abrangidas pelo ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e diversas associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2005.

2.º

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

Lisboa, 25 de Agosto de 2005. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*, Secretário de Estado da Segurança Social.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Revisão global.**

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se, no território do continente, à actividade desenvolvida pelas empresas de

estiva e obriga, por um lado, todas as empresas que se encontram filiadas nas Associações AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa, AOPDDL Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões, AOPS — Associação Marítima e Portuária do Sul e ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do Sul e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP.

2 — As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculadas ao estrito cumprimento deste

contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam actividades específicas relacionadas com a actividade portuária no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3 — Porém, o presente contrato colectivo só é aplicável aos trabalhadores que, pertencendo às empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusiva ou predominantemente nos sectores de actividade específicos dos operadores portuários e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão nestes sectores, tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, substituindo global e automaticamente a convenção colectiva de trabalho actualmente em vigor entre as partes outorgantes, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1987, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 24 de Dezembro de 2003 e terá a duração mínima de dois anos, abrangendo 332 trabalhadores e 18 empresas.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior a matéria relativa à tabela salarial (anexo II), a qual terá a duração mínima de um ano.

## CAPÍTULO II

### Admissão e contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Admissão

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Situação contratual e entidades empregadoras

1 — Os trabalhadores a que este instrumento de regulamentação colectiva se aplica estão ligados por contrato de trabalho às respectivas entidades empregadoras.

2 — O contrato de trabalho, bem como as respectivas alterações, serão reduzidas a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador.

3 — As entidades empregadoras podem acordar com os trabalhadores do respectivo quadro as condições de prestação do trabalho que melhor se adaptem às necessidades da empresa, com observância da lei geral e deste CCT.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

A matéria relativa ao período experimental será regida pela lei geral do trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo resolutivo

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo far-se-á nos termos da lei.

2 — As disposições desta convenção são aplicadas aos trabalhadores contratados a termo resolutivo na parte em que não contrariem as disposições legais específicas para este tipo de contrato.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Tempo parcial

1 — Salvaguardadas as disposições desta convenção e da lei geral podem ser estabelecidos contratos a tempo parcial.

2 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

3 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito, em cada ano, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, de acordo com o regime fixado neste CCT, na proporção do respectivo período normal de trabalho prestado.

4 — No preenchimento de vagas a tempo completo deverá ter prioridade, em igualdade de condições, o trabalhador que vinha exercendo essas funções a tempo parcial.

## SECÇÃO II

### Enquadramento profissional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

As categorias profissionais são as constantes do anexo I, «I — Categorias profissionais».

## SECÇÃO III

### Substituição e transferência

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Substituição interina

1 — Entende-se por substituição interina a que se processa quando um trabalhador substitui temporariamente outro da mesma empresa no desempenho das suas funções habituais, mantendo o último direito ao lugar.

2 — O trabalhador que substituir interinamente outro receberá um suplemento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado e o ordenado base correspondente à categoria do trabalhador substituído, bem como aos subsídios e demais regalias inerentes às funções que vá desempenhar.

3 — A substituição interina cessa automaticamente com o regresso do trabalhador substituído, salvo se a entidade empregadora expressamente comunicar o contrário ao substituto.

4 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição adquire o direito à categoria do substituído quando haja a certeza de que este não regressa.

5 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a correspondente à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 30% por ano, a contar do regresso do substituído.

6 — O trabalhador com mais de cinco anos seguidos de substituição de outro que se encontre de licença sem retribuição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a correspondente à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores à razão de 10% por ano a contar do regresso do substituído.

7 — O trabalhador substituto passará à categoria do substituído, se mais elevada, quando continuar a exercer as funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste.

8 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído o substituto mantém sempre o direito de regresso às funções anteriores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, podendo, todavia, a entidade empregadora encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa, quando o interesse da empresa o exija.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante deste CCT ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, e salvo regime em contrário constante deste CCT consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 — O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

5 — O empregador deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Efeitos retributivos

A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções a que se refere o n.º 2 do artigo anterior, a que corresponda uma retribuição mais

elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transferência de trabalhador para outro local de trabalho

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

2 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — No caso do n.º 1, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

5 — No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade empregadora custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, decorrentes a essa transferência.

6 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se transferência a mudança do local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
- b) Para um local situado fora da zona de actuação normal do escritório ou dependência.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Contagem de tempo de serviço na empresa ou em empresa do grupo

O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade empregadora na mesma empresa ou noutra a ela economicamente ligada no âmbito deste contrato é contado para todos os efeitos como prestado à mesma entidade.

### CAPÍTULO III

#### Deveres, direitos e garantias das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;

- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adaptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes, referidas no anexo III;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizados o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perdas da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Prestar ao sindicato, delegados sindicais e comissões de trabalhadores, nos termos da lei, todas as informações respeitantes à disciplina, organização e condições de trabalho dos trabalhadores;
- l) Não se opor ao exercício de actividades sindicais por parte dos trabalhadores, dirigentes sindicais, membros de comissões de trabalhadores, comissão sindical, comissão intersindical e delegados sindicais, nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos deste contrato e da legislação em vigor.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros trabalhadores;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e neste CCT ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Mapas de quadros de pessoal

As entidades empregadoras cumprirão o disposto na lei em matéria de elaboração e envio dos mapas de quadros de pessoal, nomeadamente no que respeita à afixação dos mesmos nos locais de trabalho e à sua remessa ao respectivo sindicato.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Horários e descanso semanal

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário normal de trabalho

O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração semanal de

trinta e cinco horas e o dos trabalhadores operacionais quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Intervalos para descanso

Os períodos normais de trabalho diário, referidos no artigo anterior, serão interrompidos, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso, intervalo cuja duração não poderá, em princípio, ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo.

2 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso complementar, que será o sábado.

3 — Mediante acordo do trabalhador, poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado os dias de descanso obrigatório e complementar:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal do serviço de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros;
- d) Dos trabalhadores que a entidade patronal destaque para exercerem a actividade em exposições e feiras.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que seja prestado fora do horário normal de trabalho.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) A tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil;
- c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

4 — O limite máximo do trabalho suplementar realizado nos termos do n.º 1 deste artigo é de:

- a) Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal ou feriados.

5 — As entidades empregadoras deverão entregar aos trabalhadores documento comprovativo do trabalho suplementar que por eles tenha sido prestado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

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

2 — Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados é o prestado entre as 0 horas de sábado e as 24 horas de domingo ou entre as 0 horas e as 24 horas de qualquer dos dias feriados previstos na cláusula 35.<sup>a</sup>

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório têm direito a descansar um dia completo por cada dia em que tenham prestado serviço.

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

5 — O direito ao descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando o tempo de trabalho suplementar perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

6 — As folgas previstas no número anterior não poderão, em caso algum, ser remíveis em dinheiro.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriados considerar-se-á, para todos os efeitos, prestado por um mínimo de quatro horas e, caso exceda este mínimo, considerar-se-á prestado por sete horas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horários diferenciados

Sem prejuízo dos limites de duração do trabalho consignados no presente contrato colectivo, podem ser estabelecidos, por acordo entre a entidade empregadora e

o trabalhador, horários diferenciados, sendo dado conhecimento de tais horários ao respectivo sindicato.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Com o acordo das partes, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos e, nomeadamente:

- a) Os trabalhadores envolvidos no controlo de entradas ou saídas, qualquer que seja o meio de transporte considerado;
- b) Os trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com a movimentação de cargas.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e a retribuição não compreende em si a remuneração devida por trabalho eventualmente prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e, bem assim, em dias feriados.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito do trabalhador ao período mínimo de descanso diário nos termos da lei.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele a que dizem respeito, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 26.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, em cada ano civil, a um período de férias mínimo de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no artigo 213.º do Código do Trabalho.

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

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

4 — Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — Na marcação do período de férias devem ser tomados em conta os interesses da empresa e dos trabalhadores, por forma que se obtenha o acordo das partes quanto ao respectivo período.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, devem os trabalhadores do mesmo estabelecimento, serviço ou sector elaborar e apresentar à entidade empregadora, até 31 de Março de cada ano, um plano de férias que assegure o regular funcionamento da respectiva actividade, respeitando, quando for caso disso, o princípio da rotatividade e o regime previsto no n.º 6.

3 — Se na perspectiva da empresa o plano de férias não assegurar o funcionamento regular da actividade em causa, deverão a entidade patronal e os trabalhadores entabular conversações que, valorando as razões objectivas da divergência, permitam introduzir nesse plano os reajustamentos indispensáveis à satisfação dos legítimos interesses que lhes assistam.

4 — Salvo acordo dos trabalhadores em contrário, as férias deverão ser gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em períodos interpolados, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem

férias simultaneamente, sempre que isso não afecte o regular funcionamento da empresa.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após seis meses completos

de duração do trabalho, a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho efectivo.

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, estas serão interrompidas e retomadas de imediato após o termo da situação de doença, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 4 da cláusula 30.<sup>a</sup>

3 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade empregadora da data do início da doença e do termo da mesma.

4 — A prova da situação de doença prevista nos números anteriores, a apresentar no prazo de oito dias contados do início da mesma, salvo impossibilidade manifesta, deverá ser feita por documento emanado por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade empregadora o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, confere à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e correspondente subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos no pre-

sente contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Feridos

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Feridos obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
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.

2 — Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a entidade empregadora os possa compensar com trabalho extraordinário.

### SECÇÃO IV

#### Faltas

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado em cada dia.

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á como dia de trabalho a média do horário normal de trabalho correspondente a uma semana.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei geral e da legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas, sem prejuízo do que sobre esta matéria dispõe o Regulamento do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições e para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Faltas por motivo de falecimento

1 — Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, noras, genros, padraostos e enteados);
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoas que viviam em união de facto ou em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, nos termos previstos em legislação especial.

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Faltas por motivo de prisão, prisão preventiva ou detenção

1 — Se a impossibilidade de prestar trabalho resultar de prisão preventiva ou a detenção do trabalhador tiver

duração inferior a um mês, consideram-se as respectivas faltas como justificadas.

2 — Se a situação prevista no número anterior se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, consideradas como injustificadas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — O trabalhador comunicará obrigatoriamente à entidade empregadora, com a antecedência mínima de cinco dias, as suas ausências ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, a falta e o respectivo motivo serão comunicados à entidade empregadora no mais curto lapso de tempo possível.

2 — A entidade empregadora pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

3 — A prova da situação de doença será feita por documento emanado de estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou qualquer outro médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

4 — Quando a situação de doença se prolongar para além de três dias consecutivos, a prova será obrigatoriamente feita por documento assinado por médico da segurança social, salvo impossibilidade devidamente justificada.

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>, que excedam os limites estabelecidos no Regulamento do Código do Trabalho;
- d) As faltas a que se refere a cláusula 39.<sup>a</sup> do presente contrato colectivo;
- e) Outros casos de faltas justificadas para os quais a lei preveja expressamente a consequência da perda de retribuição.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio-dia de falta, considerando-se ainda que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados em cada ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

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

#### SECÇÃO V

##### Impedimentos prolongados e licenças sem retribuição

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Regime dos impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao serviço, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente, serviço militar ou serviço substitutivo, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspender-se-á o respectivo contrato de trabalho, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matérias de segurança social.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Durante o impedimento, o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade, continuando o trabalhador obrigado a guardar lealdade à entidade empregadora.

4 — O contrato caduca no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo.

5 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo, para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

6 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito e benefícios relativamente à segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

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

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

## CAPÍTULO V

### Remuneração do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições genéricas

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Definição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas em dinheiro ou espécie.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1 — A entidade empregadora pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observados que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento, ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) São suportadas pela entidade patronal as despesas comprovadamente efectuadas com a conversão de títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez;
- c) Até à data do vencimento a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador o documento previsto no n.º 2 da presente cláusula.

2 — No acto do pagamento da retribuição a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento de onde constem o nome completo, o número de beneficiário da segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da natureza, a modalidade e o montante líquido das prestações remuneratórias, as importâncias relativas ao trabalho suplementar, nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriado e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

3 — A entidade empregadora fica constituída em mora se o trabalhador, por facto que lhe não seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição, em dinheiro, na data do vencimento.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — Salvaguardado o despedimento do trabalhador com justa causa e a necessidade de o trabalhador cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço, a cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade empregadora do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho a entidade empregadora deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

#### SECÇÃO II

##### Prestações regulares

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Remuneração base

A remuneração base mensal mínima é a constante do anexo II do presente CCT.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Por cada período de três anos, na mesma categoria profissional e na mesma empresa, cumulativamente, o trabalhador adquire o direito a uma diuturnidade.

2 — O limite máximo do número de diuturnidades é de cinco.

3 — O valor da diuturnidade é o constante do anexo II do presente CCT.

4 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao número de horas de trabalho prestado mensalmente, não devendo esse valor ser inferior a 30% do fixado para os trabalhadores a tempo inteiro.

5 — Para efeitos do disposto nesta cláusula só será considerado o tempo de serviço decorrido após 31 de Outubro de 1970.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior a 30% da remuneração base mensal efectiva.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal igual à remuneração do mês de Dezembro, o qual será pago até ao dia 10 do mesmo mês.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3 — Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos pelo menos, cinco dias antes do seu início.

3 — Sempre que se verifique aumentos salariais posteriores ao gozo de férias por parte dos trabalhadores estes terão direito a receber a diferença do respectivo subsídio.

### SECÇÃO III

#### Prestações variáveis

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Cálculo da retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição devida pelas prestações de trabalho suplementar, em dias de descanso semanal e feriados, é a seguinte:

- a) Dias úteis: trabalho diurno — entre as 7 e as 22 horas:

$$\frac{RIM \times 14M}{52S \times HTS} \times 1,5 \times THS$$

para a primeira hora;

$$\frac{RIM \times 14M}{52S \times HTS} \times 1,75 \times THS$$

para a segunda hora e seguintes;

- b) Dias úteis: trabalho nocturno — entre as 22 e as 7 horas do dia seguinte:

$$\frac{RIM \times 14M}{52S \times HTS} \times 2,0 \times THS$$

- c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados:

$$\frac{RIM \times 14M}{52S \times HTS} \times 2,25 \times THS$$

2 — Para efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior considera-se:

- a) *RIM* = remuneração base efectivamente auferida pelo trabalhador acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;  
b) *M* = meses;  
c) *HTS* = horas normais de trabalho semanal;  
d) *S* = semanas;  
e) *THS* = total das horas de trabalho suplementar.

### SECÇÃO IV

#### Outras prestações

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar — Refeições

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição, cujo valor é o constante do anexo II do presente CCT.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas;  
b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;  
c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas;  
d) Ceia — quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora.

3 — Será também concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, salvo para o pequeno-almoço e a ceia, que só será de meia hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar — Transportes

Quando o trabalho suplementar nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Abonos para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou equiparados têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas em dinheiro, correspondente a 8% da remuneração prevista para o primeiro-oficial.

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa ou equiparados têm direito ao abono para falhas previsto no número anterior, no montante proporcional que corresponda ao tempo efectivo de exercício dessas funções.

3 — Os trabalhadores com a categoria profissional de aspirante ou do mesmo nível remuneratório que exerçam funções de chefia ou equiparadas têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista, na tabela que vigorar para a sua classe.

4 — Os abonos para falhas previstos nesta cláusula pressupõem a efectiva prestação de serviço.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Comparticipação das despesas do almoço**

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, cujo valor é o constante do anexo II do presente CCT.

2 — Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra participação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior não haverá lugar à participação prevista no número anterior.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Transportes em serviço**

1 — Aos trabalhadores que, por iniciativa da entidade empregadora, utilizem o seu veículo próprio em serviço será pago um subsídio por quilómetro, nos seguintes termos:

- a) Motociclos de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada — um décimo do preço da gasolina sem chumbo;
- b) Motociclos de 50 cm<sup>3</sup> a 250 cm<sup>3</sup> de cilindrada — um sétimo do preço da gasolina sem chumbo;
- c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm<sup>3</sup> ou automóveis — dois sétimos do preço da gasolina sem chumbo.

2 — Aos trabalhadores não pode ser imposta a utilização do seu próprio veículo em serviço da firma.

3 — Em caso de acidente, sem culpa do trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada, bem como os da perda do prémio de seguro.

4 — Em caso de acidente, sem culpa do trabalhador, as indemnizações a passageiros transportados, também em serviço, são da responsabilidade da entidade empregadora.

5 — Quando o trabalhador utilize sistematicamente em serviço o seu veículo próprio, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar num montante mensal fixo compensatório dos gastos dessa utilização, caso em que não serão aplicáveis as fórmulas previstas no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente presta serviços, a entidade empregadora pagará integralmente as despesas com a estadia e deslocação.

### CAPÍTULO VI

#### **Encerramento do escritório e ou dependência da empresa**

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Encerramento do escritório**

1 — Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime do despedimento colectivo.

2 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependência da empresa e no caso de redução temporária dos períodos normais de trabalho, por motivos respeitantes à entidade empregadora, observar-se-á o regime previsto na legislação aplicável.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

À transmissão da empresa ou de estabelecimento aplica-se o disposto nos artigos 318.º e seguintes do Código do Trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Incorporação de empresa**

A incorporação por empresa abrangida pelo presente contrato de outra ou de outras empresas, obriga a primeira a recrutar todo o pessoal da segunda, com salvaguarda dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da incorporada.

### CAPÍTULO VII

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho**

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

2 — Para efeitos das indemnizações previstas na lei e neste CCT, considera-se um valor mínimo equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade.

## CAPÍTULO VIII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Condições do exercício

1 — A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade empregadora como pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — Salvo para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

4 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, nos termos previstos neste contrato.

5 — O procedimento disciplinar só poderá ser iniciado dentro dos trinta ou sessenta dias subsequentes ao conhecimento da infracção por parte da entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar, consoante se trate, respectivamente, de processo disciplinar com vista ao despedimento ou para a aplicação de outra sanção.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes, consoante a gravidade do comportamento do arguido:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com a comunicação escrita ao trabalhador da instauração do respectivo procedimento disciplinar.

2 — Os factos da acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo em cópia, ou não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida.

3 — Na data da entrega ou envio da nota de culpa ao trabalhador, a entidade empregadora remeterá cópia

da mesma ao Sindicato que o trabalhador tenha expressamente declarado representá-lo.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis, após a recepção da cópia da nota de culpa, para apresentar por escrito a sua defesa, prazo esse prorrogável a requerimento fundamentado do trabalhador por um período máximo de mais 8 dias úteis.

5 — Para efeitos de elaboração da sua defesa, em resposta à nota de culpa, o trabalhador tem a faculdade de consultar o processo.

6 — Ao trabalhador serão asseguradas todas as garantias de defesa, podendo, nomeadamente, requerer e apresentar quaisquer diligências de prova, havidas por necessárias para o apuramento da verdade dos factos.

7 — A decisão final do processo disciplinar será comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos factos considerados provados e respectivos fundamentos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva do trabalhador

1 — A entidade empregadora poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, nos casos previstos na lei.

2 — O sindicato representativo do trabalhador será avisado, por escrito, da suspensão preventiva, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Gradação das sanções

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

2 — A entidade empregadora deverá ponderar todas as circunstâncias relevantes para a qualificação dos factos e para a gradação da eventual sanção a aplicar.

3 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalho com outros trabalhadores da empresa e todas as circunstâncias relevante do caso.

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a mesma empresa praticar actos que revelem não considerar perturbador das relações de trabalho o comportamento do trabalhador ou comportamentos similares de outros trabalhadores, nomeadamente deixando a correr desde a verificação ou conhecimento desses comportamentos um lapso de tempo superior a 30 dias até ao início do processo disciplinar.

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Nulidade das sanções

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 67.<sup>a</sup>, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição, bem como a que resulte da nulidade ou inexistência do respectivo processo disciplinar quando exigível nos termos deste CCT.

2 — Se for declarada nula a sanção de despedimento, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido, desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no cargo e com a antiguidade que lhe pertenceria.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização prevista na cláusula 64.<sup>a</sup>, n.º 2.

## CAPÍTULO IX

### Subsídio por doença e por morte do trabalhador

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador na doença

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver ausente da empresa por motivo de doença ou acidente, esta pagará-lhe-á, nos termos e dentro dos limites referidos no número seguinte, um complemento de subsídio de doença cujo valor corresponderá à diferença entre o montante da prestação paga pela segurança social e o valor da retribuição líquida normal que receberia se estivesse a trabalhar.

3 — O complemento a que se refere o número anterior, sem prejuízo de outras práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, terá por limite máximo 25% da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição, e será pago durante dois meses em cada ano civil se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a três anos completos de serviço na empresa, sendo pago durante mais um mês por cada ano de serviço completo a partir do 3.º ano de antiguidade, com o limite máximo de 12 meses de complemento, a contar do início da baixa.

4 — O pagamento por parte da empresa, do complemento a que se referem os n.ºs 2 e 3 não a eximem da obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de três dias não subsidiados pela segurança social.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte do trabalhador

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora pagará, directamente ou através de seguro, ao cônjuge, filhos menores ou dependentes, uma importância calculada nos seguintes termos:

- a) Três meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de um a cinco anos de serviço na empresa;

- b) Seis meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de 5 anos a 10 anos de serviço na empresa;
- c) Nove meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de 10 a 20 anos de serviço na empresa;
- d) Doze meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver mais de 20 anos de serviço na empresa.

2 — O trabalhador deverá indicar, por escrito, à empresa qual o beneficiário ou beneficiários de entre os indicados no número anterior que terão direito a receber a importância que for devida.

3 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de 30 dias após o falecimento.

## CAPÍTULO X

### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com esta resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido ao empregador com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou do trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai ou a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para a promoção ou progressão na carreira.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Direitos específicos

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feriadados ou de descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente, para idas a consultas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas.

2 — Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, retribuídas, para amamentação podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até um ano de idade da criança, a mãe ou o pai têm direito a duas horas diárias, retribuídas, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do filho.

5 — No caso de nascimentos múltiplos, as dispensas referidas nos números anteriores são acrescidas de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida, sem que, previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE, pagar-lhe-á uma indemnização correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais poderá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Objectivos

São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

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

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o

desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

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

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

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

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

6 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Legislação complementar

Às matérias não contempladas neste capítulo será aplicado o disposto no Regulamento do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

1 — O regime da actividade sindical é o previsto na lei.

2 — As entidades empregadoras procederão ao desconto das quotas sindicais dos trabalhadores que por escrito o solicitarem, devendo as mesmas ser envidadas ao sindicato signatário até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam as quotizações, acompanhadas do respectivo mapa, em triplicado, de modelo a fornecer pelo sindicato signatário.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar lacunas deste contrato, será constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada um dos sindicatos signatários e um representante de cada uma das associações de empregadores igualmente signatárias.

2 — No prazo máximo de 30 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes, bem como igual número de suplentes.

3 — A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por convocação de uma delas através de carta com aviso de recepção enviada à outra com a antecedência mínima de 10 dias em relação à data prevista para a reunião que convoca.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada parte.

5 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por maioria simples.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

7 — A pedido da comissão paritária poderá participar nas reuniões da mesma, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela do trabalho.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e remissão para a lei

1 — As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente contrato não resulta redução das con-

dições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores, adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

2 — Às matérias não reguladas neste contrato será aplicável legislação geral do trabalho.

## ANEXO I

### I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho são as seguintes:

#### Categorias profissionais

Serviços administrativos	Serviços operacionais
Chefe de serviços.	
Chefe de secção.	
Primeiro-oficial.	Encarregado de armazém. Encarregado de parque de contentores.
Segundo-oficial.	
Terceiro-oficial.	Fiel de armazém. Fiel de parque de contentores.
Aspirante. Cobrador. Primeiro-porteiro. Primeiro-contínuo. Telefonista.	Conferente de armazém. Conferente de parque de contentores. Guarda/rondista/vigilante. Operador de máquinas.
	Servente. Embalador.
Praticante.	
Segundo-contínuo. Segundo-porteiro. Auxiliar de limpeza.	
Praticante estagiário.	
	Praticante estagiário armazém — 1.º semestre. Praticante estagiário armazém — 2.º semestre.
Paquete.	

## II — Condições de ingresso na profissão

As condições mínimas para ingressar em cada uma das categorias profissionais são a escolaridade mínima obrigatória e 16 anos de idade.

## III — Condições de promoção

1 — As promoções à categoria superior dependem da iniciativa das empresas, devendo os trabalhadores satisfazer as condições a seguir indicadas:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete .....	Praticante estagiário ou segundo-contínuo.	Promoção automática após completar dois anos de serviço na categoria.
Praticante estagiário .....	Praticante .....	Promoção automática após completar um ano de serviço na categoria.
Segundo-contínuo .....	Aspirante .....	Por escolha da entidade empregadora e aprovação em prova de conhecimentos gerais e específicos, escrita e ou oral.
Segundo-porteiro .....	Primeiro-contínuo .....	Completar dois anos de serviço na categoria, salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora.
	Primeiro-porteiro .....	
Praticante .....	Aspirante .....	Completar dois anos de serviço na categoria, salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora.
Cobrador .....	Aspirante .....	Por escolha da entidade empregadora e aprovação em prova de conhecimentos gerais e específicos, escrita e ou oral.
Primeiro-contínuo .....		
Primeiro-porteiro .....		
Telefonista .....		
Aspirante .....	Terceiro-oficial .....	Completar dois anos de serviço na categoria, salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora.
Terceiro-oficial .....	Segundo-oficial .....	Completar quatro anos de serviço na categoria, salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora.
Segundo-oficial .....	Primeiro-oficial .....	Completar cinco anos de serviço na categoria, salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora.
Primeiro-oficial .....	Chefe de secção .....	Por escolha.
Chefe de secção .....	Chefe de serviços .....	Por escolha.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora, poderá requerer a realização de uma prova de conhecimentos nos termos do número seguinte.

3 — A matéria que constitui objecto da prova de conhecimentos será definida pela empresa e atempadamente divulgada pelos interessados, podendo aquela substituir a prova por uma avaliação de desempenho ou por aquisição de formação profissional.

## IV — Definição de funções

1 — *Chefe de serviços.* — É o profissional que dirige, coordena e organiza o trabalho dentro dos objectivos que lhe forem confiados. Integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

2 — *Chefe de secção.* — É o trabalhador que chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu

aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores.

3 — *Oficiais (1.º, 2.º e 3.º).* — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço com-

petente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios, elaborando e preparando os respectivos documentos; atende o público e codifica documentos; nota em estenografia; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete; opera directamente com computadores; opera com máquinas de teclado numérico ou alfanumérico, através do qual digita informações.

4 — *Aspirante*. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

5 — *Cobrador*. — É o trabalhador que fora do escritório da entidade empregadora efectua, normal, regular e predominantemente, recebimentos, pagamentos ou depósitos.

6 — *Contínuo*. — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio a serviços de arquivo e numeração de cartas e ofícios; anuncia visitas; efectua serviço de estafeta e ou outros análogos; trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outros similares. Pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

7 — *Porteiro*. — É o trabalhador que atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e recebe a correspondência.

8 — *Telefonista*. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo de chamadas.

9 — *Auxiliar de limpeza*. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa ou outros serviços gerais não qualificados.

10 — *Praticante*. — É o trabalhador que coadjuva o aspirante e se prepara para ascender a outra categoria.

11 — *Praticante-estagiário*. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

12 — *Paquete*. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que se inicia numa profissão.

13 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

14 — *Encarregado de parque de contentores*. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

15 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

16 — *Fiel do parque de contentores*. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de contentores e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação dos contentores e ou materiais; examina a concordância entre os contentores entrados e as notas de entrada, recibos, ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição dos contentores pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do parque de contentores.

17 — *Conferente de armazém*. — É o trabalhador que verifica, controla e regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazéns ou câmaras.

18 — *Conferente do parque de contentores*. — É o trabalhador que verifica, controla e regista a entrada e ou saída de contentores e valores em parques de contentores.

19 — *Guarda, rondista e vigilante*. — É o trabalhador, maior de 21 anos, que vela pela defesa e preservação das instalações e de outros valores em instalações da entidade empregadora.

20 — *Operador de máquinas*. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas.

21 — *Servente*. — É o trabalhador que cuida do arrumo de equipamentos, mercadorias ou produtos em câmaras, armazéns ou outros locais e executa outras tarefas indiferenciadas.

22 — *Embalador*. — É o profissional que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte. Dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos quer de pequenas como de grandes dimensões. Poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

23 — *Praticante-estagiário de armazém*. — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias de operador de máquinas, servente ou embalador.

**ANEXO II**  
**Tabela de remunerações**

Categorias profissionais		Remuneração
Serviços administrativos	Serviços operacionais	
Chefe de serviços .....		1 179,10
Chefe de secção .....		1 002,30
Primeiro-oficial .....	Encarregado de armazém .....	910,60
	Encarregado de parque de contentores .....	
Segundo-oficial .....		866,70
Terceiro-oficial .....	Fiel de armazém .....	810,10
	Fiel de parque de contentores .....	
Aspirante .....	Conferente de armazém .....	715,30
Cobrador .....	Conferente de parque de contentores .....	
Primeiro-porteiro .....	Guarda/rondista/vigilante .....	
Primeiro-contínuo .....	Operador de máquinas .....	
Telefonista .....		
	Servente .....	666,90
	Embalador .....	
Praticante .....		574,20
Segundo-contínuo .....		574,20
Segundo-porteiro .....		
Auxiliar de limpeza .....		
Praticante estagiário .....		494,10
	Praticante estagiário armazém — 1.º semestre .....	404,20
	Praticante estagiário armazém — 2.º semestre .....	530,80
Paquete .....		397,40

A retribuição mensal das auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento/hora de € 3,30

**Tabela de remunerações acessórias**

	Euros
Diuturnidades .....	21,64
Comparticipação despesas de almoço .....	9,50
Trabalho suplementar — refeições:	
Pequeno-almoço .....	2,74
Almoço/jantar .....	10,20
Ceia .....	6,82

O presente acordo produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

**ANEXO III**

**Regulamento de higiene e segurança**

**Artigo 1.º**

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços, ligados às actividades profissionais

abrangidas por esta convenção os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente Regulamento.

**Artigo 2.º**

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

**Artigo 3.º**

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

#### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

#### Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e de desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde; a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

#### Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas da laboração a determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade nos locais de trabalho devem ser mantidos dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

#### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

#### Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e de renovação de ar.

#### Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizem e à conservação da sua saúde.

#### Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

#### Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

#### Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

#### Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurarem isolamento suficiente.

#### Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

#### Artigo 17.º

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé a possibilidade de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

#### Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

#### Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em fase de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

#### Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 21.º

As entidades empregadoras obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém ou parque de contentores

abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, nomeadamente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Lisboa, 17 de Maio de 2005.

Pela AOPL — Associação dos Operadores Portuários do Porto de Lisboa:

*Arlindo de Campos Machado*, mandatário.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

*João Manuel Lima de Oliveira Valença*, mandatário.

Pela AOPS — Associação Marítima e Portuária do Sul:

*Ana Maria do Vale Gonilho*, mandatária.

Pela Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias — ANESUL:

*Carlos Manuel Dias Ramos Perpétuo*, mandatário.

Pelo SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária:

*Edmundo Celso Vieira Marques*, mandatário.

Depositado em 30 de Agosto de 2005, a fl. 106 do livro n.º 10, com o n.º 203/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito

1 — A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas representadas pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros que se dedicam à actividade de transportes ocasionais de passageiros em viaturas ligeiras de aluguer e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pela associação sindical outorgante.

2 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3 — O número de trabalhadores e empresas abrangidos é de cerca de 7000 e de 9500, respectivamente.

4 — O presente CCT altera o CCT celebrado entre a ANTRAL e a FESTRU, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

1 — (*Igual.*)

2 — O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo CCTV ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente CCTV.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Refeições

1 — A entidade patronal reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado, pelos seguintes valores:

Almoço — € 9,47;  
Jantar — € 9,47;  
Pequeno-almoço — € 2,70.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

3 — As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante apresentação da factura.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Alojamento

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV, a:

- Transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela entidade patronal, sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- Reembolso da despesa com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;
- Montante de € 4,92 e € 9,20, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País, desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária e a tabela salarial produzem efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

#### ANEXO II

#### Tabela salarial

Motorista de táxi e letra A — € 436.

Lisboa, 1 de Agosto de 2005.

Pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:

*Florêncio Plácido de Almeida*, mandatário.

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

*Vitor Pereira*, mandatário.

#### Texto consolidado

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1994,