

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

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

Lisboa, 12 de Janeiro de 2005. — Pela Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEQUIME-TAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2005. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — João Silva.*

Depositado em 3 de Fevereiro de 2005, a fl. 82 do livro n.º 10, com o registo n.º 29/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e obriga, por um lado, as empresas de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

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

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

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

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

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

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

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

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

9 — A presente alteração é vigente desde 1 de Agosto de 2004 e as tabelas salariais têm reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

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

## CAPÍTULO II

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 10.<sup>a</sup>, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como

tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção do da remuneração.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

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

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

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Direito dos dirigentes e delegados sindicais

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

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

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

4 — Salvo o estipulado na cláusula 28.<sup>a</sup>, os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem ser alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Constituição das comissões sindicais

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

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

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

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

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as fun-

ções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos, e ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores, ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer ou investigar, nas condições que vierem a ser fixadas por lei, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho e outras sobre os trabalhadores;
- b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, quando forem solicitados;
- c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantil, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas suplementares ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, dispondo para o efeito de cinco dias úteis;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, dispondo para o efeito de cinco dias úteis.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Reuniões com a entidade patronal

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

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

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

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

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Crédito de horas dos delegados sindicais

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

2 — Cada dirigente dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho, mantendo o direito à retribuição.

3 — Os trabalhadores que têm direito ao crédito de horas estipulado por esta cláusula, sempre que o pretendam utilizar, devem comunicá-lo à entidade patronal

por escrito e com a antecedência mínima de um dia, salvo em casos de urgência, em que a comunicação será efectuada nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar, devendo, em qualquer dos casos, comunicar esse facto com a antecedência possível ao seu superior hierárquico directo.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Condições gerais de admissão

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes, a fim de se proporcionar a sua promoção ou melhoria das condições de trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Readmissão

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

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

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

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

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Período experimental

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

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

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

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

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

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

7 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores con-

dições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, se o trabalhador tiver dado conhecimento por escrito da situação ao novo empregador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Admissão e promoção para cargos de chefia**

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Admissão para efeitos de substituição**

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

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

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Contratos a termo**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Definição de categorias profissionais**

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Formação e acesso profissional**

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Regimes especiais de promoção e acesso**

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade e certificados de aprendizagem e formação profissional**

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Relações nominais e quadros de pessoal**

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

## CAPÍTULO IV

### **Direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade patronal**

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições

no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, à segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador, para que actue no sentido de influir desfavoravelmente

nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho — Princípio geral

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais

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

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com os n.ºs 2 a 5 da cláusula anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

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

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

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

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

5 — Durante cada uma das fracções em que se encontra dividido o período de trabalho diário, os trabalhadores poderão dispor individualmente do tempo estritamente necessário à satisfação das suas necessidades fisiológicas e pausa de recuperação, tendo de orientar o desempenho das suas funções de modo a não se verificar qualquer prejuízo da laboração normal da sua secção.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

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

3 — No regime de três turnos, a sobreposição só é admitida pelo tempo indispensável a uma ordenada ren-

dição e à execução de tarefas necessárias e imprescindíveis à laboração normal programada, ouvindo-se os delegados sindicais sempre que as circunstâncias o permitam.

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

5 — No regime de três turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora, será contado como tempo de trabalho efectivo.

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

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

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

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

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

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

12 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do presente contrato pode ser imposto contra a sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se, no acto de admissão, tiver dado o seu acordo, por escrito, à possibilidade de vir a trabalhar naquele regime ou se tal constar nas informações referidas no n.º 7 da cláusula 11.<sup>a</sup>

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

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

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

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, desde que este esteja impedido de utilizar o transporte normal, ou se este tiver uma cadência superior a uma hora. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

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

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

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

## Cláusula 34.<sup>a</sup>

### Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar não poderá exceder:

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

## Cláusula 35.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

1 — Considera-se «nocturno» o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções correspondentes a uma

categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia.

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

1:

- a) Ao pagamento das despesas dos transportes na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local habitual do trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem;

c) Ao pagamento calculado como horas suplementares do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho até ao regresso ao local de trabalho. O trabalho suplementar previsto nesta alínea não se inclui ao cômputo anual de horas suplementares;

d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo coeficiente 0,24 sobre o preço do combustível utilizado, quando o trabalhador utilize a sua própria viatura.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Consideram-se «grandes deslocações em serviço» as não compreendidas na cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula 40.<sup>a</sup>:

- a) À retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte em serviço, no local, alojamento e alimentação durante o período efectivo da deslocação, devidamente documentados;
- c) Ao pagamento calculado como horas suplementares de tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, até ao regresso ao local de trabalho. O trabalho suplementar previsto nesta alínea não se inclui no cômputo anual de horas suplementares;
- d) No continente, ao pagamento das despesas de transporte de e para o local habitual de descanso quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;
- e) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme alínea d) da cláusula 39.<sup>a</sup>;
- f) Ao pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou doença grave do cônjuge, companheiro(a), filhos ou pais.

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Cobertura dos riscos de doença**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Inactividade do pessoal deslocado**

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Local de férias dos trabalhadores deslocados**

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

## CAPÍTULO VII

### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

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

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

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

4 — Fará parte dos subsídios de férias e de Natal, além da retribuição, a média mensal do subsídio de turno dos últimos 12 meses, salvo se tiver trabalhado em regime de turnos, pelo menos, 6 meses, caso em que será considerada, para os mesmos efeitos, a média desses meses.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Tempo e forma de pagamento**

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do serviço de prevenção**

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

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

- a) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 175% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, valor em que está incluída a retribuição especial de trabalho nocturno.

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 300% sobre a retribuição normal.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Retribuição de turnos

1 — Os trabalhadores que realizem trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios, que acrescem às retribuições certas mínimas:

- a) € 39, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de 2 turnos rotativos, não se prolongando o período de laboração para além das 2 horas;
- b) € 60, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de 3 turnos rotativos, não prestando trabalho em sábados, domingos ou feriados;
- c) € 69, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de 3 turnos rotativos e de laboração contínua.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devido a cada trabalhador que preste serviço em regime de turnos rotativos, nos mesmos termos em que for devida a respectiva remuneração.

3 — Os subsídios referidos no n.º 1 incluem a remuneração especial devida pela prestação de trabalho nocturno.

4 — Sempre que seja efectuado trabalho em regime de turnos rotativos a título temporário, o trabalhador terá direito ao subsídio respectivo, de montante proporcional.

5 — Quando o trabalhador mude de regime de turnos rotativos para o regime de horário normal ou de regime de 3 turnos rotativos para o regime de 2 turnos rotativos mantém o direito ao subsídio de turno que vinha recebendo desde que a mudança se verifique por razões alheias à sua vontade e tenha prestado serviço nesse regime durante, pelo menos, três anos seguidos ou interpolados, desde que, neste último caso no prazo máximo de quatro anos, se perfaça, pela soma dos períodos interpolados, num total de três anos.

6 — Não são abrangidos pelo disposto no número anterior os trabalhadores que ocasionalmente realizam trabalho em turnos nas empresas que, normalmente, não laboram em regime de turnos.

7 — Verificando-se o disposto no n.º 5, o direito ao subsídio de turno cessa quando, por actualização da remuneração certa mínima mensal, este seja igual ou superior ao valor da soma da remuneração certa mínima fixada no presente contrato com o subsídio de turno.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Refeitório e subsídios de alimentação

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho — Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso comple-

mentar, sem prejuízo dos dias como tal previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, o dos trabalhadores dos serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares reparadores e seus acompanhantes que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores e dos guardas e porteiros.

3 — Quando o trabalho for prestado no regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham em cada período de cinco semanas seguidas uma média de dois dias de descanso consecutivos por cada cinco de trabalho, que, no máximo de quatro semanas seguidas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

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

Feriado municipal, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Período e época de férias

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

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

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

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

5 — A época de férias, destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Em caso de desacordo, cabe à entidade patronal marcar as férias mas, neste caso, apenas dentro do período estabelecido no número anterior.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão as férias ser fraccionadas em 2 períodos, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o dobro da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador ao gozo efectivo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador ao gozo efectivo de férias se tal for possível, ou o triplo da retribuição se não for possível gozá-las.

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Regime especial de férias

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal substituir o regime de férias fixado na cláusula 56.<sup>a</sup> pelo encerramento total

ou parcial dos serviços da empresa, até 22 dias úteis, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

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

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

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

5 — Se, na data indicada para início de férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, recebê-lo na data indicada para início das férias, se assim o desejar. O trabalhador receberá porém as importâncias correspondentes se entretanto passar à situação de reforma.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da ces-

sação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e a outras.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

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

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

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

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula 6.<sup>a</sup>, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias, acompanhado da decisão da entidade patronal. Este impresso é fornecido pela empresa.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados, por cinco dias seguidos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, e irmão ou cunhados, ou ainda de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- e) Impossibilidade de prestação de trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- f) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) Ausência dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste contrato;
- h) Ausência dos candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da lei;
- j) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- k) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- l) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, precedido de autorização da entidade patronal;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Consequência de faltas não justificadas

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

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

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

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

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

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

## CAPÍTULO X

### Regime disciplinar

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar segue o regime previsto na lei.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e da paternidade

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Protecção no despedimento

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

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

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

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

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

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decre-

tada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Regulamento interno

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, a entidade patronal, sempre que as condições de trabalho ou o número de trabalhadores

ao seu serviço o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos de onde constem as normas de organização do trabalho, a cujo conteúdo deve dar publicidade, afixando-os na sede da empresa e nos locais de trabalho.

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

## CAPÍTULO XII

### Segurança social e outras regalias

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença ou acidente, assistência médica ou medicamentosa

1 — Durante um período de doença com baixa não superior a 90 dias seguidos ou interpolados, em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção cujo montante corresponderá ao diferencial entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença, não podendo essa subvenção exceder 25% da retribuição auferida pelo trabalhador à data da baixa.

2 — A subvenção prevista no número anterior pode deixar de ser atribuída se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado pelo médico indicado pela entidade patronal, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social ou outro.

3 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição da subvenção mencionada no n.º 1 cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A entidade patronal fica obrigada a pagar os custos de medicamentos comparticipados prescritos ao trabalhador doente, na parte que não for paga pela segurança social e durante o período máximo de seis meses em cada ano civil, contados a partir da primeira receita.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

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

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

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

## CAPÍTULO XIII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Legislação aplicável

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Doenças súbitas

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

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Equipamento individual

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

## CAPÍTULO XIV

### Questões gerais e transitórias

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### Convenção revogadas

Este contrato colectivo de trabalho implica a substituição dos instrumentos de regulamentação colectiva actualmente aplicáveis aos sectores do seu âmbito, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1977, e última alteração no n.º 44, de 29 de Novembro de 2003.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Casos omissos

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

## ANEXO I

### Definição de funções

*Chefia do nível I.* — Pessoal chefiando com bons conhecimentos das instalações e processos de fabrico, que elabora e coadjuva na elaboração de planos de fabrico e controla a sua execução. Pode depender dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

*Chefia do nível II.* — Pessoal chefiando responsável pelo acompanhamento de unidades de fabrico e ou pelo funcionamento de serviços de apoio durante o período de trabalho, garantindo o cumprimento dos programas de produção, dependendo directamente dos quadros dirigentes e ou de pessoal de chefia do nível I.

*Chefia do nível III.* — Trabalhador investido na chefia e coordenação do grupo de trabalhadores em que participa, em fábricas ou em serviços de apoio, coadjuvando os profissionais de chefia de nível I e nível II, de que depende.

*Especialista.* — Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

*Especializado.* — Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

*Semiespecializado.* — Funções de execução, totalmente planificadas ou definidas, de carácter permanentemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

*Não especializado.* — Tarefas simples, diversas, normalmente não especializadas, totalmente determinadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que fazem exclusivamente funções de serventes e de auxiliares de limpeza.

## ANEXO II

### Tabela salarial

(Em euros)

Nível	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefia I .....	606,50
II	Chefia II .....	576,50
III	Chefia III .....	554
IV	Especialista .....	535
V	Especializado .....	514
VI	Semiespecializado .....	478
VII	Não especializado .....	451,50

Lisboa, 17 de Janeiro de 2005.

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

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

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

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 17 de Janeiro de 2005. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 3 de Fevereiro de 2005, a fl. 82 do livro n.º 10, com o registo n.º 30/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANO — Assoc. Nacional de Osteopatas e o SIMAC — Sind. Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outra e texto consolidado.**

1 — A presente convenção destina-se a rever a CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1996, 1, de 8 de Janeiro de 2000, 5, de 8 de Fevereiro de 2003, e 12, de 29 de Março de 2004.

2 — Esta convenção aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da ANO — Associação Nacional de Osteopatas, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais terapeutas manuais massagistas ou, no caso de pessoas colectivas, cujo objecto seja o exercício dessas actividades, e obriga, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

3 — A revisão referida no n.º 1 apenas altera as matérias da CCT constantes das cláusulas 2.ª e 35.ª e do anexo II, seguintes, mantendo-se as demais disposições nos termos do texto consolidado anexo.

4 — A presente convenção abrange 235 associados empregadores da Associação Nacional de Osteopatas e 458 trabalhadores dos 1354 associados do Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

5 — A presente convenção vigorará nos termos e para os efeitos legais, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

**Cláusula 2.ª**

- 1 — .....
- 2 — As tabelas salariais e a cláusula referente à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.
- 3 — .....
- 4 — .....

- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

**Cláusula 35.ª**

Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário de € 4,18 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Profissão/categoria	Remuneração (euros)
1	Osteopata (com mais de dois anos) .....	698,39
2	Osteopata (com menos de dois anos) ..... Massagista de recuperação (com mais de dois anos) ..... Contabilista/técnico de contas ..... Técnico auxiliar de fisioterapia (com mais de dois anos) .....	559,47
3	Massagista de recuperação (com menos de dois anos) ..... Assistente de consultório ..... Técnico auxiliar de fisioterapia (com menos de dois anos) ..... Estagiário de massagem (2.º ano) ..... Motorista de ligeiros ..... Escriturário .....	445,43
4	Estagiário de massagem (2.º ano) ..... Empregado de serviços externos ..... Trabalhador de limpeza .....	393,72

Lisboa, 20 de Janeiro de 2005.

Pela ANO — Associação Nacional de Osteopatas:

*José Benitez Campos*, presidente.  
*Dulce Maria Soares Celorico Nunes Baptista*, secretária.

Pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas:

*Maria de Jesus Barroca Garcia*, presidente.  
*Celina Maria Monteiro Martins*, secretária.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito e área**

1 — A presente convenção colectiva (CCT) obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da ANO — Associação Nacional de Osteopatas, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais terapeutas manuais massagistas ou, no caso de pessoas colectivas, cujo objecto seja o exercício dessas actividades, e que tenham trabalhadores ao seu serviço, e obriga, por outra parte, os trabalhadores ao serviço dos associados da Associação Nacional de Osteopatas represen-