

difusão — APR e o STT Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outro e das suas alterações, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2004, e 35, de 22 de Setembro de 2005, bem como das alterações entre a mesma associação de empregadores e o STT — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, entre a mesma associação de empregadores e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2006, e 42, de 15 de Novembro de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas licenciadas para o exercício da actividade de radiodifusão sonora não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho abrangidas pela portaria que aprova o regu-

lamento de extensão do CCT entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sindicato dos Jornalistas, publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, nem às relações de trabalho entre as empresas RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A., e Rádio Renascença, L.<sup>da</sup>, e trabalhadores ao seu serviço.

3 — A retribuição do nível 1 das tabelas C e D do anexo III das convenções de 2006 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.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do disposto nos n.ºs 2 a 4 da cláusula 30.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, relativas a despesas de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2006.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a AANP — Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SAMP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários — Revisão global.**

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se no território nacional à actividade de agente de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e na ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empre-

sas Operadoras Portuárias e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviços naquelas empresas, filiados no SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários.

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 de agente de navegação, 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 CCT só é aplicável aos trabalhadores que, pertencentes às empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusivas ou predominantes nos sectores de actividade específicos

dos agentes de navegação e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão neste sector, 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 CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e terá o prazo de vigência de 24 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de termo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo estabelecido.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas, até 15 de Novembro, e vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano, devendo as propostas ser apresentadas até 15 de Outubro.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração devidamente fundamentada.

4 — A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 30 dias a contar da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renovar-se-á, automaticamente, decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 1 e 2, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

## CAPÍTULO II

### Admissão, carreira profissional e contrato de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — A admissão dos trabalhadores fica sujeita às condições mínimas exigidas no anexo II, «Condições de ingresso na profissão».

2 — Será dispensada a aplicação do número anterior aos trabalhadores que já exerçam efectivamente a profissão, bem como aos que se sujeitem a prova de avaliação.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Pactos limitativos da admissão

1 — São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores a cujos quadros tenham pertencido.

2 — O trabalhador que demonstrar comprovadamente que a sua admissão foi recusada com fundamento naquele acordo tem direito às indemnizações previstas na cláusula 66.<sup>a</sup>, por elas respondendo solidariamente as entidades empregadoras intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se um ano como tempo de trabalho prestado.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — Sempre que se mostre necessário o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade empregadora poderá recorrer a recrutamento externo ou interno.

2 — Para a hipótese de recrutamento externo, as entidades empregadoras consultarão o sindicato signatário, que lhes fornecerá as listas dos inscritos no seu registo de desempregados.

3 — Sem prejuízo do regime convencional de progressão nas respectivas carreiras profissionais, nas promoções devem as empresas observar os critérios de competência profissional e qualidades específicas requeridas para o cargo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão de trabalhadores com carteira profissional

A admissão de trabalhadores com carteira profissional far-se-á em categoria não inferior à que conste da sua caderneta, salvo se o trabalhador der o seu acordo expresso, acompanhado de parecer entretanto por si obtido junto do Sindicato.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão considera-se feita a título experimental durante os primeiros 60 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de direcção, bem como os quadros superiores, terão um período experimental de 180 dias.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Tempo parcial

1 — Salvaguardadas as disposições desta convenção e da legislação aplicável, podem ser estabelecidos contratos a termo parcial.

2 — Caso o volume de trabalho passe a justificar trabalho a tempo completo, deverá ser dada prioridade ao trabalhador que vinha exercendo essas funções em tempo parcial.

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.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

1 — As categorias profissionais são as constantes do anexo I.

2 — A progressão na carreira profissional obedecerá ao quadro constante do anexo III.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — Entende-se por substituição 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, tendo conhecimento do facto, o mantiver nessas mesmas funções.

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 que corresponde 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 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 a entidade empregadora pretenda que o mesmo continue a exercer as funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste.

8 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, e após este regresso, o substituto mantém sempre o dia de regresso às funções anteriores.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções diferentes

1 — A entidade empregadora só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa nas seguintes condições verificadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resulte para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua posição profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de um mês, condição em que tem direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos.

3 — Ao trabalhador será garantido, pelo período de seis meses, o regresso às funções anteriores, se se verificar inaptidão para o desempenho das novas funções, sendo nulo qualquer acordo prévio em contrário.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A entidade empregadora só é autorizada a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) O acordo, por escrito, do trabalhador;
- b) A mudança parcial ou total dos escritórios ou dependências onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições previstas no número anterior, o trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 66.<sup>a</sup>

3 — 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 dessa transferência.

4 — 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, sem prejuízo de acordo das partes em contrário;
- b) Para local situado fora da zona de actuação normal do escritório ou dependência.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo em caso de cedência

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 15.<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) Prestar ao Sindicato, delegados sindicais e Comissão de Trabalhadores, nos termos da lei, todas as informações respeitantes à disciplina, organização e condições de trabalho dos trabalhadores;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) 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;
- i) Fornecer aos trabalhadores local apropriado para a afixação de todas as comunicações, convocatórias, textos ou informações de interesse para os trabalhadores;
- j) 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;
- l) 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 VII;
- m) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- n) Manter permanentemente actualizado o registo 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;
- o) Em geral cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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 coerência 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 17.<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 neste CCT;
- 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 pes-

soa 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) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa, sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e nesta convenção, nomeadamente em matéria de direito de reunião e exercício de funções sindicais;
- j) 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;
- l) 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 18.<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 de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Horários e descanso semanal

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana e o dos trabalhadores operacionais oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor e do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — Nos serviços administrativos, o trabalho, em regra, não deverá começar antes das 9 horas nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Intervalo para descanso

O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso, intervalo cuja duração não poderá ser inferior a uma hora e trinta minutos nem superior a duas horas, salvo acordo entre as partes.

#### Cláusula 21.<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 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 dos serviços 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.

#### Cláusula 22.<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 23.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar é exigível nas seguintes condições:

- a) Quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a

admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para empresas ou para a viabilidade destas.

2 — O trabalho 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 e as 24 horas dos dias feriados.

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

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

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados considerar-se-á, para todos os efeitos, prestado por um mínimo de meio período e, caso exceda este mínimo, considerar-se-á prestado por um período normal de trabalho.

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito a folgar no período da manhã do mesmo dia, salvo se, por acordo, for estipulado um período diferente.

3 — Quando o trabalho nocturno se inicie depois das 3 horas e 30 minutos ou, iniciando-se antes desta hora, se prolongue para além dela, o trabalhador terá direito a folga nesse dia.

4 — O trabalho prestado nas condições dos n.ºs 2 e 3 será remunerado por um mínimo de três horas e trinta minutos; se a duração do trabalho for superior àquele mínimo, será devido o pagamento de sete horas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horários diferenciados, flexíveis e por turnos

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, flexíveis e por tur-

nos, sendo dado conhecimento de tais horários ao respectivo sindicato.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- Exercício de cargo de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Efeitos da isenção de horário de trabalho

1 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 — Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 176.º do Código do Trabalho, excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 176.º do Código do Trabalho deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos no Código do Trabalho, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 30.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis 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 — Da aplicação dos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — No que respeita ao n.º 3, não interferem na contagem do acréscimo de dias de férias as seguintes ausências ao trabalho:

- a) Licença por maternidade, incluindo gravidez de risco e o aborto espontâneo (artigos 35.º do Código do Trabalho e 68.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);

b) Licença por paternidade (artigos 36.º do Código do Trabalho e 69.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);

c) Dispensas para consultas pré-natais, para amamentação e aleitação (artigos 39.º do Código do Trabalho e 72.º e 73.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);

d) As resultantes de impossibilidade de substituição do trabalho nocturno por diurno — trabalhadora grávida ou pós-parto (artigo 47.º, n.º 3, do Código do Trabalho);

e) As concedidas durante o período necessário para evitar a exposição a riscos para a segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante [artigo 49.º, n.º 4, alínea c), do Código do Trabalho];

f) As resultantes dos créditos de horas dos membros das estruturas representativas de trabalhadores — comissões de trabalhadores, delegados sindicais, membros da direcção das associações sindicais (artigos 454.º, 467.º, 504.º e 505.º do Código do Trabalho e 394.º e 400.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);

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

h) As motivadas por falecimento de familiares e previstas neste CCT e no Código do Trabalho;

i) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho;

j) As concedidas ao abrigo do Estatuto de Trabalhador-Estudante;

l) As dadas para cumprimento de obrigações legais.

6 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — 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.

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

#### Cláusula 33.<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 3 da cláusula anterior.

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

#### Cláusula 34.<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 35.<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, este 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 três 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 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 36.<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 marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 32.<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 atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

#### Cláusula 37.<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 tra-

balhador, 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 38.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente 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 39.<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 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período de Páscoa.

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

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

### SECÇÃO IV

#### Faltas

#### Cláusula 40.<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 41.<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;
- 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 42.<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, padraços e enteado);

- 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 43.<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 e nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, 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 44.<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) 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) Outros casos de faltas justificadas para os quais a lei preveja expressamente a consequência da perda de retribuição.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e 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;
- 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 46.<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 1 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.

## SECÇÃO V

### Impedimentos prolongados e licenças sem retribuição

#### Cláusula 47.<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 pressuponham 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 torne 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 48.<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, sem qualquer interferência da entidade empregadora.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Definição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos de 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 em espécie.

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

#### Cláusula 50.<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, observadas 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 empregadora 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 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 51.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração base

A remuneração base mínima é a constante dos anexos V, VI e VII do presente contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Mantêm o direito às diuturnidades os trabalhadores que as auferiam em 1 de Janeiro de 1996, até ao limite de cinco, sendo que cada uma delas corresponde à permanência de três anos consecutivos, cumulativamente, na mesma categoria profissional.

2 — A mudança de categoria profissional faz cessar o direito às diuturnidades.

3 — Os trabalhadores admitidos após a data referida no n.º 1 desta cláusula não tem direito às diuturnidades.

4 — O valor de cada diuturnidade é de € 22 (2005), € 22,55 (2006) e € 23,22 (2007), até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 54.<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 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — No caso de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este mantém o direito ao proporcional do subsídio referente ao trabalho prestado, quer no ano em que se verifique o impedimento, quer no ano em que ele cessa.

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 56.<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 verifiquem aumentos salariais posteriores ao gozo de férias por parte dos trabalhadores estes terão direito a receber a diferença do respectivo subsídio.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição do trabalho suplementar

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

- a) Dias úteis: trabalho diurno — entre as 7 e as 20 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 20 e as 7 horas do dia seguinte:

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

- 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 diurnidades, 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.

#### Cláusula 58.<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.

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

- a) Pequeno-almoço, quando o trabalho termine depois das 6 ou se inicie antes das 8 horas — € 2,51 (2005), € 2,57 (2006) e € 2,65 (2007);
- b) Almoço, quando o trabalhador preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho — € 9,05 (2005), € 9,28 (2006) e € 9,56 (2007);
- c) Jantar, quando o trabalho termine depois das 20 horas — € 9,05 (2005), € 9,28 (2006) e € 9,56 (2007);
- d) Ceia, quando o trabalho se prolongue para além das 24 ou se inicie antes da 1 hora — € 6,06 (2005), € 6,21 (2006) e € 6,40 (2007).

3 — Será também concedida, no mínimo, 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 59.<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 60.<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 nível C (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 termo 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 61.<sup>a</sup>

##### Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 8,76 (2005), € 8,98 (2006) e € 9,25 (2007).

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

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

3 — Em caso de acidente, 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, as indemnizações a passageiros transportados também em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora.

5 — Quando o trabalhador utilize em serviço, sistematicamente, 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 63.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

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

## CAPÍTULO VI

### Encerramento do escritório e ou dependência da empresa

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Encerramento do escritório

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico do despedimento colectivo, ou da morte ou extinção da entidade empregadora previstos no Código do Trabalho.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

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

2 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 439.º do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 67.<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 30 ou 60 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 68.<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 69.<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 de 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 70.<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 71.<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 relevantes 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 72.<sup>a</sup>

##### Nulidade das sanções

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 68.<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 pertencia.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização prevista na cláusula 66.<sup>a</sup>, n.º 2.

## CAPÍTULO IX

### Subsídio por doença e por morte do trabalhador

#### Cláusula 73.<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 na situação de doente ou acidentado receberá, até 12 meses consecutivos, a retribuição líquida que auferiria se estivesse ao serviço, devendo fazer entrega à entidade empregadora do valor do subsídio que vier a receber da segu-

rança social ou companhia de seguros, no prazo de cinco dias úteis a contar da data do recebimento dessa importância.

3 — Para efeitos da parte final do número anterior, a entidade empregadora poderá exigir do trabalhador a entrega de declaração dirigida à segurança social ou companhia de seguros autorizando o pagamento directamente à mesma entidade empregadora.

4 — Exceptuam-se os subsídios previstos nas cláusulas 60.<sup>a</sup> e 61.<sup>a</sup>, as quais pressupõem a efectiva prestação do serviço.

5 — O disposto nos números anteriores será conjugado, se for caso disso, com o previsto na lei em matéria de benefícios complementares aos assegurados pelas instituições de segurança social.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Indemnizações por factos ocorridos em serviço

1 — A entidade empregadora deverá assegurar ao trabalhador, mediante contratos de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, na base da sua retribuição líquida mensal.

2 — O seguro a estabelecer incluirá a cobertura de riscos de acidente no percurso normal que o trabalhador tenha de percorrer do seu domicílio para o local de trabalho e vice-versa.

3 — Fora do âmbito da abertura dos riscos referidos nos números anteriores, as entidades empregadoras garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá de riscos de viagens, acidentes pessoais ou profissionais durante o período que envolver a transferência ou deslocação, no valor equivalente a 50 vezes a retribuição mensal correspondente ao nível 1 da letra B da tabela salarial.

#### Cláusula 75.<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 ou equiparado, filhos ou dependentes uma importância calculada nos seguintes termos:

- a) 3 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 1 a 5 anos de serviço na empresa;
- b) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 5 a 10 anos de serviço na empresa;
- c) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 a 20 anos de serviço na empresa;
- d) 12 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, aplicando-se, supletivamente, a ordem indicada no n.º 1.

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

As entidades empregadoras cumprirão o disposto no Código do Trabalho e demais legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

## CAPÍTULO X

### Regimes especiais

#### Cláusula 77.<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.

7 — Em qualquer das situações previstas nos números anteriores, a entidade empregadora adiantará às trabalhadoras o pagamento integral da retribuição correspondente ao período de licença, comprometendo-se estas a repor as quantias que vierem a receber da segurança social, no prazo de cinco dias úteis a contar da data do recebimento dessa importância.

#### Cláusula 78.<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 primeiro 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 79.<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 tem 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 pode ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenha recorrido à licença parental tem 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 80.<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, tem direito a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

3 — A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a duas horas diárias, retribuídas, para amamentação, podendo ser utilizadas no início ou no fim do período normal de trabalho, devendo comunicar aquela situação à entidade empregadora, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai tem direito a duas horas diárias, retribuídas, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do filho, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 73.º do regulamento do Código do Trabalho.

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 81.<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 (CITE).

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 de 30 a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

#### Cláusula 82.<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.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Do trabalhador-estudante

1 — Considera-se, para efeitos deste contrato, trabalhador-estudante todo o trabalhador que se encontre matriculado em curso de ensino oficial, estágios de pós-graduação e cursos de formação técnica ou profissional.

2 — Como forma de apoio à actividade estudantil, estabelece-se o seguinte:

- a) Se o trabalhador frequentar o curso a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respectivos e conceder ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação;
- b) Se o curso frequentado pelo trabalhador não for de interesse da empresa, esta deverá facilitar-lhe a passagem a horário diferenciado, referido na cláusula 25.<sup>a</sup>, ou dispensá-lo até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- c) O trabalhador disporá, em cada ano escolar, do tempo necessário para prestar provas de avaliação de conhecimentos e ainda até cinco dias úteis consecutivos ou não, para preparação das mesmas ou outros trabalhos de currículo escolar.

3 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nas alíneas a) e b) do número anterior será interrompido.

4 — Para a fruição normal e continuada dos direitos descritos, o trabalhador-estudante tem de apresentar provas da sua inscrição, horário e frequência desses cursos e ainda do aproveitamento, nos termos da lei.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As entidades empregadoras reconhecem aos trabalhadores o direito à formação profissional, quer esta se traduza em aprendizagem, reciclagem ou aperfeiçoamento e o facto de a mesma constituir uma necessidade na procura de métodos de trabalho que contribuam para a melhoria dos serviços prestados pelas empresas.

2 — Para cumprimento do disposto no número anterior, as empresas devem:

- a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitirem a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos

e processos de trabalho, bem como à melhoria dos conhecimentos e aptidão dos trabalhadores, facilitando a assistência às aulas e a preparação para exames;

- b) Promover acções de reconversão e reciclagem de forma a favorecerem a progressão profissional dos trabalhadores;
- c) Permitir a frequência de cursos de formação profissional ministrados pelo Sindicato outorgante deste CCT, mesmo que ocorram durante o horário de trabalho.

3 — Por efeitos da frequência de acções de formação profissional não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

4 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e aproveitamento dos cursos internos.

#### Cláusula 85.<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 86.<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 87.<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 88.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo efectivo de serviço.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As entidades empregadoras procederão ao desconto das quotas sindicais dos trabalhadores que por escrito o solicitarem, devendo as mesmas ser enviadas 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 92.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar as lacunas deste contrato, será constituída uma comissão paritária for-

mada por quatro representantes, sendo dois do Sindicato signatário e igual número da parte patronal.

2 — A comissão paritária poderá reunir, a qualquer tempo, por iniciativa de qualquer das partes, para verificar o cumprimento das disposições do presente CCT e propor às partes as medidas a tomar, devendo, na respectiva convocatória, indicar o objecto, o local, o dia e a hora da reunião.

3 — No prazo máximo de 30 dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes, sendo feita a correspondente comunicação aos serviços competentes do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

4 — A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por iniciativa de uma delas, desde que, neste último caso, a convocação seja feita através de carta registada, com aviso de recepção, enviada à outra parte com a antecedência mínima de 10 dias, indicando o objecto da reunião, o local, o dia e a hora.

5 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente, pelo menos, um representante de cada parte.

6 — As deliberações apenas serão vinculativas quando tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária.

7 — As deliberações tomadas nos termos do número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas de trabalho.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Dever de diligência e boa fé

1 — A assinatura do presente contrato pressupõe, por parte dos outorgantes, o empenhamento profundo em evitarem conflitos de trabalho e a sua vontade de, com a melhor boa fé, promoverem as diligências necessárias à solução dos diferendos e ao respeito de todas as suas cláusulas, com maior prontidão.

2 — São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste contrato colectivo.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias

As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente contrato não resulta redução de condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores, adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Resolução de conflitos

1 — Os conflitos individuais e colectivos de trabalho relativos à aplicação, celebração ou revisão do presente CCT, ao suprimento de omissões e à interpretação ou aplicação de disposições contratuais são confiados à comissão paritária referida na cláusula 92.<sup>a</sup>

2 — Qualquer que seja a decisão da comissão paritária, qualquer das partes poderá submeter a questão controvertida a instância jurisdicional competente.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Regulamentação supletiva

Às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras e os seus trabalhadores aplicar-se-á, supletivamente, as disposições legais e regulamentares da legislação do trabalho.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

Classes	Serviços administrativos	Trabalhadores de armazém e parque de contentores
A	Chefe de serviços. Engenheiro informático.	
B	Chefe de secção. Analista informático.	
C	Primeiro-oficial . . . . .	Encarregado de armazém. Encarregado de parque de contentores.
D	Segundo-oficial.	
E	Terceiro-oficial . . . . .	Fiel de armazém. Fiel de parque de contentores.
F	Aspirante . . . . . Contínuo . . . . . Telefonista/recepcionista . . .	Conferente de armazém. Conferente de parque de contentores. Guarda/rondista/vigilante. Operador de máquinas.
G		Servente. Embalador.
H	Praticante.	
I	Auxiliar de limpeza.	
J	Praticante estagiário.	
L		Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre. Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre.
M	Paquete.	

## ANEXO II

### Condições de ingresso na profissão

As condições mínimas para o ingresso em cada uma das categorias profissionais são as que a seguir se referem:

Letra	Categoria	Condições de ingresso
M	Paquete .....	Entre os 16 e os 18 anos de idade.
J	Praticante estagiário .....	Entre os 16 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
I	Auxiliar de limpeza .....	Mais de 18 anos de idade.
H	Praticante .....	Entre os 18 e os 19 anos de idade e escolaridade obrigatória.
F	Aspirante .....	Mais de 19 anos de idade e escolaridade obrigatória.
	Contínuo .....	
	Telefonista/recepcionista .....	

Letra	Categoria	Condições de ingresso
E	Terceiro-oficial .....	Mais de 21 anos e escolaridade obrigatória.
D	Segundo-oficial .....	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
C	Primeiro-oficial .....	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
B	Chefe de secção .....	Mais de 21 anos e curso do ISCA ou equivalente, ou curso de programador de informática.
A	Chefe de serviços .....	Mais de 21 anos de idade e curso do ISCA ou licenciatura em Economia ou Finanças ou licenciatura em Direito ou similares ou Engenharia Informática.
	Engenheiro informático .....	

## ANEXO III

### Condições de promoção

1 — Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete .....	Praticante estagiário .....	Completar 17 anos de idade e possuir as habilitações literárias exigidas.
Praticante estagiário .....	Praticante .....	Completar um ano de serviço na categoria.
Praticante .....	Aspirante .....	Completar dois anos de serviço na categoria.
Aspirante .....	Terceiro-oficial .....	Completar dois anos de serviço na categoria.
Terceiro-oficial .....	Segundo-oficial .....	Completar quatro anos de serviço na categoria.
Segundo-oficial .....	Primeiro-oficial .....	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Primeiro-oficial .....	Chefe de secção (1) .....	Por escolha.
Chefe de secção .....	Chefe de serviços .....	Por escolha.

(1) Esta promoção não se verifica automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nessa categoria. Em qualquer caso, deverá atender-se sempre ao expresso na cláusula 5.ª deste contrato.

## ANEXO IV

### Definição de funções

**Chefe de serviços.** — É o profissional que dirige, coordena, organiza e supervisiona 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.

**Engenheiro informático.** — É o trabalhador que projecta aplicações informáticas e soluções *hardware*, analisa, administra e configura sistemas informáticos, coordena equipas de programadores ou de técnicos de manutenção.

**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.

**Analista/programador.** — É o trabalhador que concebe e projecta as aplicações ao tratamento da informação/assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos.

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

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

*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.

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

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

*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 objectos, quer de pequenas como de grandes dimensões. Poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

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

*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.

*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.

*Fiel de 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; responsabiliza-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.

*Guarda-rondista e vigilante.* — É o trabalhador, maior de 21 anos, que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores e pode registar entradas e saídas de pessoas, de veículos, mercadorias e volumes.

*Oficiais (1.º, 2.º, 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, manual ou mecanicamente, 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 competente; 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 público e codifica documentos; nota em estenografia; escreve manual e mecanicamente e opera com máquinas de escritório; traduz, retroverte e redige em várias línguas documentais 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.

*Operador de máquinas.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de ponte móvel;
- Operador de grua;
- Operador de balança ou báscula.

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

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

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

*Praticante estagiário (armazém/parque de contentores).* — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias de operador de máquinas, servente ou embalador.

*Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas indiferenciadas.

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

#### Disposições especiais

Aos trabalhadores que desempenhem as funções a seguir discriminadas corresponderá pelo menos a categoria de primeiro-oficial:

- a) *Caixa.* — É o trabalhador que exerce, com carácter efectivo e predominante, as funções de recebimento e ou pagamento nos serviços de caixa ou tesouraria da empresa e ou estabelecimento;
- b) *Caixeiro de mar.* — É o trabalhador que desempenha funções específicas de assistência a navios;
- c) *Angariador de carga/promotor.* — É o trabalhador que, quer no escritório, quer no exterior, tem como funções efectivas e predominantes a angariação de carga.

#### ANEXO V

Tabela de remunerações

Classe	Letra	Categoria	Remuneração (euros)	
			2005	2006
Chefia .....	A	Chefe de serviços ..... Engenheiro informático .....	1 143,61	1 172,20
	B	Chefe de secção ..... Analista programador	978,22	1 002,68
Oficiais .....	C	Primeiro-oficial ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de parque de contentores .....	888,65	910,87
	D	Segundo-oficial .....	845,98	867,13
	E	Terceiro-oficial ..... Fiel de armazém ..... Fiel de parque de contentores .....	791,79	811,49
Profissionais de apoio .....	F	Aspirante ..... Contínuo ..... Telefonista/repcionista ..... Conferente de armazém ..... Conferente de parque de contentores ..... Guarda, rondista, vigilante ..... Operador de máquinas .....	698,15	715,60
	G	Servente ..... Embalador .....	648,83	665,05
	H	Praticante .....	558,70	572,67
	J	Praticante estagiário .....	480,85	492,87
	L	Praticante estagiário de armazém (1.º semestre) ..... Praticante estagiário de armazém (2.º semestre) .....	392,43 515,65	402,24 528,54
	M	Paquete .....	378,17	387,62
Higiene .....	I	Auxiliar de limpeza .....	556,96	570,88

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será a proporção entre o horário praticado e o vencimento mensal.

**ANEXO VI**

**Tabela de remunerações para 2007**

Classes		Níveis	Categorias	Remunerações
A	Chefia .....	1	Chefe de serviços ..... Engenheiro informático .....	1 206,78
		2	Chefe de secção ..... Analista programador .....	1 032,62
B	Oficiais .....	1	Primeiro-oficial ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de parque de contentores .....	937,74
		2	Segundo-oficial .....	892,71
		3	Terceiro-oficial ..... Fiel de armazém ..... Fiel de parque de contentores .....	835,43
C	Profissionais de apoio .....	1	Aspirante ..... Contínuo ..... Telefonista/recepcionista ..... Conferente de armazém ..... Conferente de parque de contentores ..... Guarda, rondista, vigilante ..... Operador de máquinas .....	736,71
		2	Servente ..... Embalador .....	684,67
		3	Praticante .....	589,56
		4	Praticante estagiário .....	507,41
		5	Praticante estagiário de armazém (1.º semestre) .....	414,11
		6	Praticante estagiário de armazém (2.º semestre) .....	544,13
		7	Paquete .....	403,00
D	Higiene .....		Auxiliar de limpeza .....	587,72

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será a proporção entre o horário praticado e o vencimento mensal.

Vigência — o presente contrato produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007.

**ANEXO VII**

**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 iluminarem 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 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 o determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade nos locais de trabalho devem ser mantidas 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 pessoa e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providas, 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 as 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.

As empresas filiadas na ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias vinculam-se ao estrito cumprimento de todo o clausulado deste contrato e respectivos anexos, com excepção do seu anexo VI («Tabela de remunerações para 2007») e demais cláusulas pecuniárias para 2007.

Número de trabalhadores abrangidos — 1470.

Número de empregadores abrangidos — 101.

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

Lisboa, 7 de Janeiro de 2007.

Pela AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal:

*António Belmar da Costa*, mandatário.

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

*Carlos Perpétuo*, mandatário.

Pelo SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários:

*Francisco José Silva de Vasconcelos Côte Real*, mandatário.

Depositado em 8 de Junho de 2007, a fl. 168 do livro n.º 10, com o n.º 116/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa que exercem a actividade de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal, Faro e Évora e outros distritos do Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 205 empresas e o de trabalhadores a 500.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Retribuição mínima do trabalho**

##### **Cláusula 17.ª**

###### **Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 16 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — .....

### **Cláusula 18.ª-A**

#### **Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,90 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

### **CAPÍTULO X**

#### **Direitos especiais**

##### **Cláusula 50.ª**

###### **Abono para falhas**

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 18.

##### **Cláusula 55.ª**

###### **Cláusula geral de salvaguarda**

1 — As demais matérias não objecto do presente acordo mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3 — O presente acordo altera a seguinte revisão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2006.

### **ANEXO III**

#### **Tabela salarial**

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços .....	651
	Chefe de serviços .....	
	Chefe de escritório .....	
II	Chefe de departamento/divisão .....	631,35
	Inspector administrativo .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
	Analista de sistemas .....	
III	Chefe de secção .....	531
	Programador .....	
	Tesoureiro .....	
IV	Guarda-livros .....	501
	Secretário de direcção .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
V	Primeiro-escriurário .....	483
	Caixa .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
	Operador informático .....	