

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 17 de Abril de 2009. — O Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas*.

Depositado em 23 de Abril de 2009, a fl. 40 do livro n.º 11, com o n.º 79/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005, e alterado no n.º 28, de 29 de Julho de 2006, no n.º 23, de 22 de Junho de 2007, e no n.º 18, de 15 de Maio de 2008, dá nova redacção às seguintes matérias:

**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 as actividades da indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Leiria, Porto, Viana do Castelo, Braga, Évora e Faro e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 200 empresas e o de trabalhadores a 4500.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

**Cláusula 27.ª**

**Prémio de venda**

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a 275 € (8250 € mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de 25 €.

**Cláusula 57.ª**

**Pão de alimentação**

1 — Considera-se pão todos os produtos que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo produtos afins e similares.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente a 2001, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 110 ou ao seu valor noutro tipo de pão.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal pagar e ao trabalhador receber o valor do pão de alimentação.

4 — Para efeitos do n.º 2, considera-se que o valor do quilograma do pão é de 1,25 €.

**Cláusula 58.ª**

**Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 2 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
	Horário normal (€)	Horário especial (€)
<b>Sector de Fabrico:</b>		
Encarregado de fabrico	510,60	637,90
Amassador	500	600
Forneiro	500	600
Ajudante de padaria de 1.ª	455	537
Ajudante de padaria de 2.ª	452	488
Aprendiz do 2.º ano	450	450
Aprendiz do 1.º ano	360	360
<b>Sector de Expedição e Vendas:</b>		
Encarregado de expedição	506,20	587,10
Caixeiro-encarregado	500	568,20
Distribuidor motorizado (a)	500	600
Caixeiro (a) (b)	450	558,10
Caixeiro auxiliar	450	558,10
Distribuidor (a)	450	558,10
Ajudante de expedição	450	558,10
Empacotador	450	558,10
Servente	450	558,10
Aprendiz de expedição e venda do 2.º ano	450	558,10
Aprendiz de expedição e venda do 1.º ano	360	360
<b>Sector de Apoio e Manutenção:</b>		
Oficial de 1.ª	495	584,10
Oficial de 2.ª	453	547,20
Oficial de 3.ª	450	522,60
Pré-oficial (EL)	450	458,90
Pré-oficial (CC)	450	468,90
Praticante do 2.º ano (MET)	450	458,90
Praticante do 1.º ano (MET)	450	468,90
Aprendiz do 3.º ano	450	468,90
Aprendiz do 2.º ano	450	468,90
Aprendiz do 1.º ano	360	360

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxas domiciliárias ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo garantido.

(b) V. cláusula 27.ª-A (Prémio de vendas).

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2009.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando da Conceição Nunes Trindade*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### 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 as actividades da indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Leiria, Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 200 empresas e o de trabalhadores a 4500.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo mínimo de vigência de 36 meses, renovando-se por iguais períodos até ser substituído por outro.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — A denúncia do presente CCT 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 da proposta de alteração e respectiva fundamentação.

2 — A denúncia far-se-á com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão através de carta registada, com aviso de recepção.

3 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos,

contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não são aceites.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 15 dias após a recepção da contraproposta.

5 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

### CAPÍTULO II

#### Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal e acesso

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que tenha a idade mínima de 14 anos, se outra não vier a ser consagrada por lei.

2 — Constitui requisito de admissão nas categorias de amassador e forneiro a aprovação em exame de aptidão realizado nos termos do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>

3 — A admissão de ajudantes é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro.

4 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e jurídica obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquirida, salvo acordo escrito do trabalhador.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será realizada a título experimental pelo período fixado na lei em vigor, salvo publicação de nova legislação imperativa sobre a matéria.

2 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do tempo experimental.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído.

2 — No caso de o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do efectivo ao serviço ou 15 dias após ter sido considerado definitivo o impedimento daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho eventual

Salvo os casos de admissão para efeitos de substituição, só é admissível o recurso ao trabalho eventual por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração, ou seja, aos sábados e vésperas de feriados, por ocasião de festas, romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente no calendário, nomeadamente Páscoa, São João, Natal e Ano Novo, e nas zonas balneares durante o período de Verão.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória de idade não superior a 18 anos.

2 — É permitida a admissão, como aprendizes, de indivíduos de idade superior a 18 anos, sendo, neste caso, o período de aprendizagem reduzido a metade do estabelecido no número seguinte.

3 — O período de aprendizagem é, no máximo, de dois anos, findo o qual o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediata.

4 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocínio.

5 — O número de aprendizes não poderá exceder 25 % do de profissionais que prestem serviço no estabelecimento; é, porém, permitida a existência de um aprendiz ainda que o número de profissionais seja inferior a quatro.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de aprendizagem

Não é permitida a admissão ou manutenção ao serviço de qualquer trabalhador com menos de 14 anos de idade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, as categorias previstas são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo IV.

3 — Nos termos do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 21 de Novembro de 1969:

a) O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado;

b) Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;

c) Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos da alínea anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Atribuição da categoria profissional

1 — A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que predominantemente exerça.

2 — Sempre que, perante a complexidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre qual a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde retribuição mais elevada.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Serviços exigíveis

É permitido o exercício de funções inerentes a categorias hierarquicamente inferiores, sem prejuízo do horário de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

1 — Carecem de aprovação em exame de aptidão, salvo se o trabalhador já tiver desempenhado anteriormente essas funções, a efectuar em estabelecimento escolhido de comum acordo, as seguintes mudanças de categoria:

- a) De distribuidor para amassador ou forneiro;
- b) De caixeiro para amassador ou forneiro.

2 — Carece de prévio acordo escrito do trabalhador a sua mudança, dentro da mesma empresa, de qualquer categoria para a de distribuidor.

3 — O exame a que se refere o n.º 1 será requerido à associação e ao sindicato correspondente e, na forma que vier a ser legalmente estabelecida, do júri farão parte em número igual representantes de ambas as partes.

4 — Em caso de reprovação, poderá ser requerido novo exame, decorridos 60 dias sobre a data daquela.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal e dotações mínimas

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, observando-se as seguintes proporções:

a) Um forneiro e um amassador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 kg de farinha;

b) Um caixeiro-encarregado, forneiro(s), amassador(es) e os ajudantes necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária compreendida entre 251 kg e 2000 kg de farinha;

c) Um encarregado de fabrico, um encarregado de expedição, forneiro(s), amassador(es) e os ajudantes necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 2000 kg de farinha.

2 — Só poderão existir caixeiros auxiliares e aprendizes em estabelecimentos onde prestem serviço caixeiros, nunca podendo, contudo, o número daqueles exceder o dobro destes.

3 — As vagas que se verifiquem em relação às dotações mínimas devem ser obrigatoriamente preenchidas no prazo de 30 dias, de acordo com as condições de admissão, e desde que se mantenham as condições de laboração à data da organização do quadro de pessoal.

4 — Para efeitos de cálculo da cozedura média diária, a quantidade de farinhas espoadas de trigo computa-se na totalidade e a farinha de milho, centeio e ramas na base de 50%.

5 — Nenhuma alteração das condições de trabalho que implique aumento de funções a que corresponda um aumento de carga de trabalho para cada categoria pode ser posta em execução sem audiência da comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2 — Para este efeito, a entidade patronal observará preferencialmente e pela ordem indicada os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e ou literárias;
- c) Assiduidade;
- d) Antiguidade.

3 — Para efeito do número anterior será ouvida a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, os delegados sindicais do sindicato respectivo ou de quem o represente.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É defeso à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;

c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando for por este aceite por escrito, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que for contratado após haver substituído temporariamente outro de categoria superior;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Exigir de qualquer profissional o transporte, a dorso, de pesos superiores a 50 kg, excepto se a distância a percorrer for superior a 1000 m., caso em que o limite máximo de peso será de 30 kg.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior considera-se violação do contrato e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, sendo punida nos termos da lei do trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;

b) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho quando por eles solicitado por escrito;

c) Não impedir aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que tenham sido eleitos;

d) Não fumar no local de trabalho enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda;

e) Fornecer regularmente fato de trabalho ao pessoal, pelo qual este é responsável, sem prejuízo de regime diferente praticado em relação a cada trabalhador.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

a) Por acordo das partes;

b) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador;

c) Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento para fora da localidade, esta não lhe cause prejuízo sério e só após aviso prévio de 30 dias;

d) Tratando-se de transferência dentro da mesma localidade, desde que lhe seja pago o acréscimo de despesas em transporte, se as houver.

2 — Para estes efeitos, entende-se por transferência de local de trabalho toda a situação de mudança total ou parcial do estabelecimento e a transferência de qualquer trabalhador que implique para este uma mudança de local de trabalho por tempo superior a 30 dias seguidos ou interpolados ao longo de um ano, salvo estipulação em contrário com o acordo do trabalhador.

3 — Todas as transferências de trabalhadores causadas pela necessidade de não prejudicar o abastecimento público, face à ausência imprevista de trabalhadores, serão reguladas pelas normas referentes à substituição temporária.

4 — Por prejuízo sério para os efeitos desta cláusula entende-se todo o facto susceptível de causar ao trabalhador perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes de antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

a) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo, competência e diligência;

b) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;

c) Respeitar e tratar com correcção e lealdade todos os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa ou estabelecimento em que prestem serviço;

d) Acatar respeitosamente as ordens e instruções da entidade patronal ou de quem a representar em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo se as ordens ou instruções recebidas se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar a entidade patronal ou colegas de trabalho, nomeadamente, quanto a caixeiros e distribuidores, o abastecerem-se para o exercício das suas funções em qualquer estabelecimento não pertencente à empresa em que prestem serviço;

f) Manter absoluta compostura em todos os actos que directa ou indirectamente se liguem com a sua vida profissional;

g) Não fumar enquanto se procede a actos de laboração, contagem e venda de pão;

h) Zelar pela conservação e boa utilização do vestuário, máquinas e bens que lhe estiverem distribuídos ou confiados pela entidade patronal;

i) Guardar segredo profissional sobre métodos de produção ou comercialização referentes à organização da empresa.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, sendo permitido que o trabalho prestado ao sábado seja no máximo de 10 horas, sem prejuízo do limite do trabalho semanal.

2 — É permitida a prestação de trabalho a tempo parcial, durante o período mínimo de três horas e trinta minutos por dia, pelos profissionais das categorias de caixeiros, distribuidores e aprendizes (do sector de venda, expedição e distribuição), sem prejuízo das situações existentes à data da entrada em vigor deste contrato.

3 — É permitido um período de seis horas seguidas na prestação de trabalho diário no sector de expedição e venda.

4 — É permitido, na prestação de trabalho diário no sector de expedição e venda, um período de descanso superior a duas horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regime de feriados e vésperas de feriados

1 — Nas vésperas dos dias feriados determinados por lei ou fixados neste contrato observar-se-á, para o fabrico, o regime de horário de trabalho estabelecido para os sábados.

2 — Se o dia feriado coincidir com o sábado, respeitar-se-á, para o fabrico e para a venda, o regime de horário de sábado.

3 — Se o dia feriado coincidir com a segunda-feira, adoptar-se-á o regime de horário de laboração normal, cessando a venda às 13 horas.

4 — Nos dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro os estabelecimentos estarão encerrados, adoptando-se no dia anterior o regime de horário de sábado, encerrando a venda às 13 horas de domingo se a véspera coincidir com este dia.

5 — Se os dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro coincidirem com o sábado, adoptar-se-á o regime do horário de laboração normal no domingo, cessando contudo a venda às 13 horas.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, quando se verificarem dois feriados consecutivos adoptar-se-á em relação ao primeiro o horário de sábado para o fabrico e para a venda.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>-A

##### Horários especiais

1 — Sempre que as condições do mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita o funcionamento dos estabelecimentos de fabrico e ou venda em todos os dias do calendário e em que, salvo o disposto no n.º 4, o dia de descanso semanal de cada trabalhador poderá recair em qualquer dia da semana.

2 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a sete horas.

3 — No conjunto de cada quatro semanas seguidas o período normal de trabalho não deverá em nenhuma delas ser superior a quarenta e duas horas nem inferior a trinta e cinco horas de molde a que o período médio de trabalho semanal seja de quarenta horas.

4 — Em cada período de quatro semanas consecutivas o trabalhador terá direito a mais um dia de descanso, que será obrigatoriamente coincidente com o domingo.

5 — A prestação de trabalho nos dias feriados será regida em função do acordo que para o efeito for estabelecido entre as partes.

6 — A todos os trabalhadores enquadrados neste regime e enquanto o acordo referido no número seguinte não for revogado são garantidas as remunerações mínimas mensais, constantes do anexo IV.

7 — A adopção do regime previsto nos números anteriores pressupõe acordo escrito entre as partes, livremente revogável por qualquer delas, a todo o tempo, com aviso prévio de, pelo menos, 30 dias e sem prejuízo de duração não inferior a 6 meses.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

Considera-se trabalho extraordinário o prestado para além do período normal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, bem como o realizado entre as 23 horas de um dia e as 10 horas do dia seguinte pelos tra-

balhadores incluídos nos segundos turnos organizados pelas empresas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — Por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores — designadamente quando da realização de feiras, festas e romarias ou instâncias turísticas, balneares, termas e em locais de peregrinação — será permitida, por antecipação ou prolongamento do período normal, tanto no fabrico como na venda, a observância dos horários especiais de trabalho em que o excedente do trabalho normal é remunerado como trabalho extraordinário, nos termos deste contrato.

2 — Em ocasiões festivas — nomeadamente na Páscoa, São João, Natal e Ano Novo — será permitida, por tempo não superior a três horas, a antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, tanto no fabrico como na venda, com a remuneração de acordo com o número anterior.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Turnos

1 — A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse o período normal de trabalho.

2 — A composição dos turnos, de harmonia com a escala aprovada, será registada em livro próprio e fará parte integrante do mapa de horário de trabalho.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do anexo I.

2 — A retribuição/hora do trabalho prestado, em regime de tempo parcial, é a que resulta da aplicação da fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{52 \times n}$$

sendo *VM* o vencimento mensal e *n* o número de horas correspondentes ao período de trabalho semanal.

3 — A retribuição das horas suplementares prestadas para além das horas de trabalho semanal e a retribuição das horas de serviço nocturno serão calculadas com base no valor de retribuição/hora apurado nos termos do número anterior.

4 — Nenhum trabalhador que à data da entrada em vigor deste contrato esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

5 — Salvaguardando as condições existentes, a prestação de trabalho em regime completo ou em tempo parcial pelo trabalhador de venda e distribuição pode ser remunerado por percentagem, taxa domiciliária ou por qualquer outro sistema, mediante acordo escrito, sem prejuízo da garantia do vencimento mínimo fixado para a respectiva categoria, calculado na proporção do trabalho efectivamente realizado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a 275 € (8250 € mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de 25 €.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago de acordo com o acréscimo fixado na lei, isto é, superior a 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A primeira hora de trabalho extraordinário diário será remunerada com um aumento correspondente a 50 % da retribuição normal e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 75 %.

2 — As horas de trabalho extraordinário prestadas aos sábados e vésperas de feriados, com vista a assegurar o abastecimento público, serão remuneradas, a primeira, com um aumento correspondente a 50 % da retribuição normal e as subsequentes com um aumento correspondente a 75 %.

3 — Considera-se extraordinário e como tal será remunerado o trabalho prestado em vésperas de feriados para além do período normal de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato terão direito a receber, entre 10 e 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de ordenado, no qual será incluída a remuneração especial por trabalho nocturno.

2 — Os profissionais que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço receberão aquele subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data da admissão.

3 — Aquando da cessação, não devida a justa causa, do contrato de trabalho, os profissionais têm direito ao subsídio fixado no n.º 1, em montante proporcional ao tempo prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — No caso de se verificar cessação do contrato de trabalho devido a justa causa, não haverá lugar ao pagamento do subsídio a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

5 — Aquando da suspensão da prestação do trabalho por via do ingresso do trabalhador no serviço militar, bem

como no termo a suspensão aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorreram.

6 — Em tudo o mais rege o disposto em outra legislação eventualmente aplicável.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Sistema de pagamento

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão remunerados ao mês, não sendo permitido optar por outro sistema de pagamento.

2 — A retribuição base e os acréscimos devidos serão pagos nos últimos três dias de cada mês.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a retribuição por trabalho extraordinário prestado nos últimos sete dias de cada mês, que será paga no período seguinte.

4 — O pagamento do vencimento poderá também ser feito através de cheque ou transferência bancária.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal para os profissionais abrangidos por este contrato é o domingo, salvo as excepções previstas neste contrato.

2 — São considerados feriados os seguintes dias, de acordo com o artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro:

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

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

4 — A terça-feira de Carnaval é considerada feriado, em substituição do feriado municipal ou distrital, o qual deixa de ser considerado feriado para a panificação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito em cada ano civil a 30 dias seguidos de férias, no máximo.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato colectivo de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil subsequente.

3 — Quando o início de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos, salvo se a lei adoptar outro princípio.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço, na qual será incluída a remuneração do trabalho nocturno, no caso em que o trabalhador a ele tenha direito.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal 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 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

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

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Exceptuam do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto pelo qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente as consequentes ao cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, não podendo o período de ausência com este fundamento ultrapassar no máximo dois dias. Por agregado familiar deve entender-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) As dadas por motivo de casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

c) As motivadas pelo falecimento de cônjuges, pais, filhos, sogros, padrastos, madrastas, genros e noras, até cinco dias;

d) As motivadas pelo falecimento dos avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias;

e) No dia do parto da esposa;

f) As motivadas por efeito de doença ou acidente de trabalho, devidamente comprovados;

g) As motivadas pela prestação de provas de exame escolar em estabelecimentos de ensino oficial;

h) As consideradas justificadas pelas leis das comissões de trabalhadores ou das associações sindicais.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Participação das faltas

1 — As faltas previstas na cláusula anterior, quando previsíveis, terão de ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis serão justificadas logo que possível à entidade patronal ou a quem a represente.

2 — As faltas previstas na alínea b) serão obrigatoriamente participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — A comunicação do desempenho das funções referidas na alínea h) da cláusula anterior deverá ser feita às entidades patronais, pelo organismo sindical respectivo, dentro dos 15 dias posteriores à eleição.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Justificação das faltas

Todas as faltas previstas na cláusula 38.<sup>a</sup> devem ser justificadas dentro dos condicionalismos de prazos da cláusula anterior por atestado médico ou por documento idóneo, consoante a hipótese.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 38.<sup>a</sup> e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas

1 — As faltas dadas por motivos referidos nas alíneas b), c), d), e) e g) da cláusula 38.<sup>a</sup> não determinam a perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas referidas na alínea h) da cláusula 38.<sup>a</sup> aplica-se o regime previsto na lei.

3 — As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias.

4 — Todas as faltas não abrangidas nos números anteriores determinam perda de retribuição.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório (incorporação voluntária ou compelida), doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo de trabalho ou iniciativa da entidade patronal lhe sejam atribuídas.

2 — São garantidos o lugar e demais regalias ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.

## CAPÍTULO VII

### Cessaçã do contrato de trabalho

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Causas da cessaçã

1 — O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por rescisã de qualquer das partes ocorrendo justa causa;

c) Por caducidade;

d) Rescisã por parte do trabalhador com aviso prévio;

e) Por qualquer das formas actualmente permitidas por lei ou que por ela venham a ser consagradas.

2 — A declaraçã de despedimento deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

3 — O despedimento com justa causa tem de ser precedido de processo disciplinar, nos termos da legislaçã aplicável.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culpos do trabalhador que pela sua gravidade e consequência torne imediata e praticamente impossível a subsistêcia das relações de trabalho.

2 — Constituirã, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores na empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depreciação intencional de bens pertencentes à empresa;

f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional no âmbito da empresa;

g) Faltas não justificadas ao trabalho, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, no âmbito da empresa;

j) Sequestro e em geral a prática de crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Redução anormal de produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho de mulheres, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalho de mulheres

1 — São garantidos às mulheres trabalhadoras em identidade de tarefas e qualificação para trabalho igual os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

2 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo das férias e antiguidades:

a) Proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e moralidade;

b) É garantido às mulheres o direito de receber, em igualdade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;

c) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

d) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, sem prejuízo da legislação em vigor, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença de férias, antiguidade ou aposentação. Esse período poderá ser gozado nos seguintes termos:

60 dias obrigatória e imediatamente após o parto;  
Os restantes 30 dias, antes ou depois do parto;

e) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição e sem prejuízo do período de descanso constante no seu horário de trabalho às mães que aleitam os seus filhos, pelo período máximo de seis meses, após o parto;

f) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares dos trabalhadores o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;

g) Não ser despedida sem justa causa durante a gravidez e até um ano depois do parto desde que daquela e este sejam expressamente conhecidos pela entidade patronal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento, não lhe devendo negar ou contrariar a criação de condições que proporcionem melhoria da sua situação socioprofissional.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalhos proibidos ou condicionados

1 — Fica vedada a possibilidade da exploração do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;

b) A prestação de trabalho nocturno ou extraordinário antes de completarem 16 anos de idade;

c) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;

d) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coação.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

É aplicável aos trabalhadores abrangidos por este contrato o estatuto de trabalhador-estudante, estabelecido pela Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes da lei e deste contrato.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções aos deveres referidos na cláusula precedente são passíveis das seguintes penalidades:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Multa;

- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder  $\frac{1}{4}$  da retribuição diária e em cada ano civil a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à natureza e gravidade do facto praticado, aos seus resultados, à intensidade do dolo e grau de culpa aos motivos da infracção, bem como à situação económica e personalidade do infractor.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que foi cometida ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — O procedimento disciplinar caduca ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou quem, com competência disciplinar, a represente teve conhecimento da infracção.

3 — As sanções disciplinares prescrevem três meses sobre a data da sua decisão.

## CAPÍTULO X

### Comissão paritária

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

Na área e com o âmbito da cláusula 1.<sup>a</sup> deste contrato será constituída, a requerimento de qualquer interessado, dirigido ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e com conhecimento à outra parte, uma comissão paritária, com a composição, atribuições e modo de funcionamento constantes das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Composição

1 — A comissão paritária referida na cláusula anterior será constituída por quatro membros efectivos, dois em representação da Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e dois em representação da Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

2 — A todo o momento e por acordo das partes, poderá ser aumentado o número de membros previstos, mantendo-se sempre a proporção de igualdade entre o número de representantes das associações patronais e do sindicato outorgante.

3 — Além dos membros mencionados no n.º 1 desta cláusula, poderão participar na comissão paritária quatro assessores técnicos, designados dois por cada parte.

4 — Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte nas reuniões, sem direito a voto, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários.

5 — Os membros serão nomeados pelas partes no prazo de 15 dias, contado da data da recepção pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho do requerimento previsto na cláusula anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Atribuições

À comissão paritária competirá verificar e decidir sobre as dúvidas suscitadas neste contrato.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Deliberações

As deliberações tomadas pela comissão paritária, quando por unanimidade, obrigam os trabalhadores e entidades patronais abrangidos por este contrato.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Pão de alimentação

1 — Considera-se pão todos os produtos que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo produtos afins e similares.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente a 2001, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 110 ou ao seu valor noutra tipo de pão.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal pagar ao trabalhador receber o valor do pão de alimentação.

4 — Para efeitos do n.º 2, considera-se que o valor do quilograma do pão é de 1,25 €.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 2 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio de refeição 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.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Revogação de instrumentos de regulamentação anteriores

O presente contrato substitui os instrumentos de regulamentação de trabalho até à data da sua publicação.

**ANEXO I****Categorias profissionais****Grupo I**

## Fabrico

*Encarregado de fabrico.* — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

*Amassador.* — É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos, competindo-lhe substituir o encarregado de fabrico quando não o haja ou nas suas faltas ou impedimentos.

*Forneiro.* — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer o pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enforamento e saída.

*Ajudante de padaria de 1.ª* — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias anteriores, corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas apropriadas, que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisoras ou outras com que trabalha.

*Ajudante de padaria de 2.ª* — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem, com as mesmas funções de ajudante de padaria de 1.ª. A categoria de ajudante de padaria de 2.ª durará por um período de 12 meses, no termo do qual o trabalhador adquirirá a categoria de ajudante de padaria de 1.ª

*Aprendiz de padaria.* — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 14 anos, que faz a sua aprendizagem para profissional das profissões anteriores.

**Grupo II**

## Expedição e venda

*Encarregado de expedição.* — É o trabalhador responsável pela expedição do pão para os balcões, distribuição, vendas e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que, nas pequenas unidades de produção que não possuem encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração da expedição, da distribuição e da venda ao balcão, ou aquele que, nas grandes unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, a distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

*Distribuidor-motorizado.* — É o trabalhador que distribui pão pelos clientes ou postos de venda, utilizando veículo automóvel por ele conduzido.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que efectua a venda de diferentes tipos de pão, produtos afins e similares, sendo responsável pelas importâncias recebidas. É também responsável pela afixação, em lugar bem visível, das tabelas de preços de venda de produtos, competindo-lhe também zelar pela conservação, em perfeito uso, das balanças, pesos e outros instrumentos de trabalho, salvaguardando a boa apresentação e exposição dos produtos.

*Caixeiro auxiliar.* — É o trabalhador que exerce eminentemente funções de venda ao balcão, coadjuvando o caixeiro no desempenho das suas funções.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui pão pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo não automóvel, ou em veículo automóvel, desde que por ele não conduzido.

*Ajudante de expedição (expedidor).* — É o trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição.

*Empacotador.* — É o trabalhador com funções de proceder exclusivamente à embalagem de produtos fabricados.

*Servente.* — É o trabalhador com a função de proceder à embalagem de produtos, podendo, em casos excepcionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento.

*Aprendiz de expedição e venda.* — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 14 anos, que faz a sua aprendizagem profissional das profissões anteriores.

**Grupo III**

## Funções de apoio à manutenção

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações e estabelecimentos comerciais ou industriais e noutro locais; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

*Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, mecanicamente, no banco da oficina ou na obra; executa trabalho de conservação, reparação ou modificação em equipamentos ou instalações de madeira ou materiais similares.

*Pedreiro ou trolha.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares, tais como assentamento de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Bate-chapas (chapeiro).* — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas.

**Canalizador (picheleiro).** — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

**Mecânico de automóveis.** — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.** — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluído frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

**Serralheiro civil.** — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

**Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.** — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo de oxicorte.

**Aprendiz.** — É o trabalhador que, sob orientação do oficial, o coadjuva nos seus trabalhos.

**Praticante.** — É o trabalhador que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Pré-oficial.** — É o trabalhador que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Observação.** — As categorias profissionais de oficial electricista, pintor, carpinteiro, pedreiro ou trolha, afinador de máquinas, bate-chapas (chapeiro), canalizador (picheleiro), mecânico de automóveis, mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento, serralheiro civil, serralheiro mecânico e soldador por electroarco ou oxi-acetileno são genericamente designadas por oficial (apoio e manutenção).

## ANEXO II

### Condições específicas do sector de apoio e manutenção

#### Grupo I

##### Admissão e aprendizagem

1 — São admitidos na categoria de aprendizagem os jovens com idades compreendidas entre o mínimo de 14 e o máximo de 17 anos.

2 — É permitida a admissão como aprendizes de indivíduos de idade igual ou superior a 18 anos, sendo, neste caso, o período de aprendizagem reduzido a metade do estabelecido no n.º 4.

3 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos serão promovidos à categoria imediatamente superior quando perfaçam esta idade e desde que tenham, pelo menos, dois anos de aprendizagem à data em que tal facto se verificar.

4 — O período de aprendizagem é de três períodos de um ano, findos os quais o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 anteriores.

5 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial.

6 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão; é, porém, permitida a existência de um aprendiz desde que, na respectiva profissão, exista um oficial.

7 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará, obrigatoriamente, um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocínio.

## Grupo II

### Acesso

1 — Os pré-oficiais (electricistas e da construção civil) e os praticantes (metalúrgicos) serão promovidos automaticamente às categorias superiores respectivas ao fim de dois períodos de um ano de permanência naquelas categorias.

2 — Os oficiais (electricistas, construção civil e metalúrgicos) de 3.ª e 2.ª serão promovidos, automática e respectivamente, a oficiais de 2.ª e 1.ª, ao fim de três anos de permanência naquelas categorias.

## Grau III

### Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente as que desrespeitem as normas de segurança de instalações eléctricas.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
	Horário normal (€)	Horário especial (€)
Sector de Fabrico:		
Encarregado de fabrico . . . . .	510,60	637,90
Amassador . . . . .	500	600
Forneiro . . . . .	500	600
Ajudante de padaria de 1.ª . . . . .	455	537
Ajudante de padaria de 2.ª . . . . .	452	488
Aprendiz do 2.º ano . . . . .	450	450
Aprendiz do 1.º ano . . . . .	360	360

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
	Horário normal (€)	Horário especial (€)
<b>Sector de Expedição e Vendas:</b>		
Encarregado de expedição . . . . .	506,20	587,10
Caixeiro-encarregado . . . . .	500	568,20
Distribuidor motorizado (a) . . . . .	500	600
Caixeiro (a) (b) . . . . .	450	558,10
Caixeiro auxiliar . . . . .	450	558,10
Distribuidor (a) . . . . .	450	558,10
Ajudante de expedição . . . . .	450	558,10
Empacotador . . . . .	450	558,10
Servente . . . . .	450	558,10
Aprendiz de expedição e venda do 2.º ano	450	558,10
Aprendiz de expedição e venda do 1.º ano	360	360
<b>Sector de Apoio e Manutenção:</b>		
Oficial de 1.ª . . . . .	495	584,10
Oficial de 2.ª . . . . .	453	547,20
Oficial de 3.ª . . . . .	450	522,60
Pré-oficial (EL) . . . . .	450	458,90
Pré-oficial (CC) . . . . .	450	468,90
Praticante do 2.º ano (MET) . . . . .	450	458,90
Praticante do 1.º ano (MET) . . . . .	450	468,90
Aprendiz do 3.º ano . . . . .	450	468,90
Aprendiz do 2.º ano . . . . .	450	468,90
Aprendiz do 1.º ano . . . . .	360	360

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxas domiciliárias ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo garantido.

(b) V. cláusula 27.ª-A (Prémio de vendas).

## ANEXO V

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;  
Encarregado de fabrico;  
Encarregado de expedição.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;  
Amassador;  
Bate-chapa (chapeiro);  
Carpinteiro;  
Canalizador (picheiro);  
Forneiro;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;  
Pedreiro ou trolha;  
Pintor;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno;  
Oficial electricista.

5.4 — Outros:

Distribuidor motorizado.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):  
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de expedição;  
Caixeiro de padaria;  
Distribuidor;  
Empacotador;  
Servente

A — Estágio e aprendizagem:

Aprendiz (sector de venda e expedição)

6.2 — Produção:

Ajudante de padaria;  
Ajudante electricista;  
Pré-oficial.

A — Estágio e aprendizagem:

Aprendiz;  
Praticante

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2009.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando da Conceição Nunes Trindade*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

Lisboa, 13 de Abril de 2009. — Pela Direcção Nacional:  
*Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires*.

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica,

Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 13 de Abril de 2009. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 8 de Abril de 2009. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 23 de Abril de 2009, a fl. 40 do livro n.º 11, com o n.º 82/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESE-TE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2007, e 20, de 29 de Maio de 2008, nos seguintes termos:

1 — Alterações ao clausulado e renumeração das cláusulas:

Cláusula 2.ª, «Vigência e denúncia»:

Alterar o n.º 2:

«2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição constantes nos anexos iv e v deste contrato vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2009 e vigorando até 28 de Fevereiro de 2010, e o restante clausulado vigorará por dois anos, contados a partir da data da publicação do contrato inicial.»

Aditar um n.º 3 e renumerar as seguintes:

«3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a próxima revisão do clausulado ocorrerá em 2011, nomeadamente quanto ao disposto na alínea d) do n.º 1 da cláusula 28.ª»

Cláusula 14.ª, «Deveres do trabalhador»:

Aditar a alínea j) ao n.º 1:

«j) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.»

Cláusula 19.ª, «Período normal de trabalho e organização do tempo de trabalho»:

Alterar o n.º 4:

«4 — Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação. Os menores com idade igual ou superior a 16 anos têm direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a não cumprirem mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.»

Cláusula 21.ª, «Regime especial de adaptabilidade»:

Alterar a alínea c) do n.º 1:

«c) Nos regimes de laboração de turno normal, o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao máximo de quinze horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder três horas por dia e quatro horas uma vez por semana, sem que a duração do trabalho semanal ultrapasse cinquenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar e não podendo exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.»