

Categorias profissionais	(Em euros)	
	Remunerações mínimas mensais	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Oficial de 3. ^a	513,50	471
Auxiliar de fabrico	456	452
Aspirante	450	450
Sector complementares de fabrico:		
Encarregado(a)	515	479
Operário(a) de 1. ^a	470	458
Operário(a) de 2. ^a	456,50	452
Auxiliar de serviços complementares	451,50	451,50
Aprendiz	450	450

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2009.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

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

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;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 8 de Maio de 2009. — Pela Direcção Nacional:
Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.

Depositado em 18 de Maio de 2009, a fl. 44 do livro n.º 11, com o n.º 110/2009, nos termos do artigo 54.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, e revisto no

n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, no n.º 18, de 15 de Maio de 2007, e no n.º 26, de 15 de Julho de 2008, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Évora e Portalegre e abrange, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal subscritora que se dediquem à indústria de panificação (CAE 10711 e 47240) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 210 empresas e 1420 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — A tabela salarial constante do anexo ii e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contada a partir de 1 de Janeiro de 2009, e serão revistas anualmente.

3 a 10 —

Cláusula 26.^a

Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a € 125 (€ 3750 mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de € 10.

Cláusula 56.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,20 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, que poderá ser pago através de títulos de refeição.

2 a 4 —

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)		
Níveis	Categorias	Remunerações
I	Encarregado de fabrico	495
II	Encarregado de expedição	470
III	Amassador	465
	Caixeiro encarregado	
	Forneiro	
	Oficial de 1. ^a (apoio e manutenção)	
IV	Panificador principal	460
	Motorista/vendedor/distribuidor	
	Oficial de 2. ^a (apoio e manutenção)	

(Em euros)		
Níveis	Categorias	Remunerações
V	Panificador	455
VI	Ajudante de expedição (expedidor)	450
	Aspirante a panificador	
	Caixeiro	
	Empacotador	
	Servente (expedição e venda)	
	Servente de limpeza	
VII	Praticante	
	Aprendiz	360

Lisboa, 16 de Março de 2009.

Pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

António Joaquim da Graça Mirador, presidente da direcção.

Joaquim José Pernas Machado, tesoureiro.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da 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.^a

Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Évora e Portalegre, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal subscritora que se dediquem à indústria de panificação (CAE 15811 e 52240) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 210 empresas e 1420 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de três anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2009, e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorrido 9 meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos três anos contados a partir da referida data.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão através de carta registada, com aviso de recepção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadoras uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, em carta registada com aviso de recepção.

7 — As partes denunciadoras disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto, porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 3.^a

Substituição do presente IRCT

O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na sua totalidade.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, quadros de pessoal e acesso

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que tenha a idade mínima de 16 anos.

2 — A admissão de panificadores é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro, ou em panificador principal.

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, nos termos da lei.

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

Cláusula 6.^a

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 substituto 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.^a

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 a Páscoa, o São João, o Natal e o Ano Novo, e nas zonas balneares durante o período de Verão.

Cláusula 8.^a

Aprendizagem

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

2 — O período de aprendizagem é, no máximo, de um ano, findo o qual o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediata.

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

4 — 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.^a

Condições especiais de aprendizagem

Os trabalhadores com formação profissional específica têm um período de aprendizagem de seis meses.

Cláusula 10.^a

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 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

3 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compre-

endidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

Cláusula 11.^a

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.^a

Serviços exigíveis

É permitido o exercício de funções inerentes a categorias hierarquicamente inferiores, sem prejuízo do horário de trabalho, da remuneração e demais direitos e regalias.

Cláusula 13.^a

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, ou um panificador principal nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 kg de farinha;

b) Um caixeiro-encarregado, forneiro(s), amassador(es) ou panificador(es) principais e panificadores 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) ou panificador(es) principais e os panificadores necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 2000 kg de farinha.

2 — 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, desde que se mantenham as condições de laboração à data da organização do quadro de pessoal.

3 — Nenhuma alteração nas 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 14.^a

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.

4 — Os aspirantes a panificadores serão promovidos a panificadores ao fim de um ano.

5 — Os praticantes (apoio e manutenção), serão promovidos a oficiais de 2.ª ao fim de um ano.

6 — Os oficiais de 2.ª (apoio e manutenção), serão promovidos a oficiais de 1.ª ao fim de três anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.ª

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 foi contratado após haver substituição 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 16.ª

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 17.ª

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 18.ª

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 proceda 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 19.^a

Período normal de trabalho

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

2 — É permitida a prestação de trabalho a tempo parcial, durante um período mínimo de três horas e trinta minutos por dia, pelos profissionais das categorias de caixeiro, distribuidor e aprendiz (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 do trabalho diário no sector da expedição e venda um período de descanso superior a duas horas.

Cláusula 20.^a

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 do 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.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

Cláusula 22.^a

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 trabalhadores incluídos nos segundos turnos organizados pelas empresas.

Cláusula 23.^a

Horários especiais

1 — Por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores — designadamente quando da realização de feiras, festas e romarias ou estâncias turísticas, balneares, termais e em locais de peregrinação — será permitida, por antecipação ou prolongamento do período normal, tanto no fabrico como na venda, a observância de horários especiais de trabalho em que o excedente do trabalho normal é remunerado como trabalho suplementar, 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 24.^a

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 25.^a

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 = vencimento mensal;

n = 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 da 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 situações 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 26.ª

Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a € 125 (€ 3750 mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de € 10.

Cláusula 27.ª

Remuneração de trabalho nocturno

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

Cláusula 28.ª

Remuneração do trabalho suplementar

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

2 — Considera-se suplementar, e como tal será remunerado nos termos do n.º 1, o trabalho prestado em vésperas de feriados para além do período normal de trabalho diário.

Cláusula 29.ª

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

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

Cláusula 30.ª

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 pago através de cheque ou transferência bancária.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 31.ª

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:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-feira Santa;
Domingo de Páscoa
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 32.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito em cada ano civil a 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se dia 1 de Janeiro de cada ano civil subsequente.

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

Cláusula 33.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição corresponde 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 de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 34.^a

Escolha de 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 poderá 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 35.^a

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 36.^a

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 adi-

cionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

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

Cláusula 37.^a

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 à 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 15 dias seguidos;

c) As motivadas por falecimento de cônjuges, pais, filhos, sogros, padrasto, madrastra, genros e noras, até cinco dias;

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

e) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;

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 38.^a

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) da cláusula anterior 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 39.^a

Justificação das faltas

Todas as faltas previstas na cláusula 37.^a devem ser justificadas dentro dos condicionalismos de prazos da cláusula anterior, por atestado médico ou por documento idóneo, consoante a hipótese.

Cláusula 40.^a**Faltas não justificadas**

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 37.^a e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 41.^a**Consequência das faltas**

1 — As faltas dadas pelos motivos referidos nas alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)* e *g)* da cláusula 37.^a não determinam a perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — Às faltas referidas na alínea *h)* da cláusula 37.^a aplica-se o regime previsto na lei.

3 — As faltas prévia 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 42.^a**Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhes 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 CCT 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

Cessaçãõ do contrato de trabalhoCláusula 43.^a**Causas da cessação**

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a)* Por mútuo acordo das partes;
- b)* Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- c)* Por caducidade;
- d)* Rescisão 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 declaração 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 legislação aplicável.

Cláusula 44.^a**Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal**

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências

torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

2 — Constituirão, 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 de 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-estudantesCláusula 45.^a**Trabalho de mulheres**

1 — São garantidos às mulheres trabalhadoras em identidade de tarefas e qualificação pelo 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 antiguidade:

- 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 120 dias, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença de férias, antiguidade ou aposentação. Esse período deverá ser gozado nos seguintes termos:

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

e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição e sem prejuízo do período de descanso constante no seu horário de trabalho às mães para alimentarem os seus filhos, pelo período máximo de um ano, 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 aquela e este sejam expressamente conhecidos pela entidade patronal.

3 — O disposto nos números anteriores não pode prejudicar as condições estabelecidas na lei.

Cláusula 46.^a

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 sócio-profissional.

Cláusula 47.^a

Trabalhos proibidos ou condicionados

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 coacção.

Cláusula 48.^a

Trabalhadores-estudantes

É aplicável aos trabalhadores abrangidos por este contrato o Estatuto de Trabalhador-Estudante, previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 49.^a

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 50.^a

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 um quarto da retribuição diária e em cada ano civil a retribuição corresponde 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 da culpa, aos motivos da infracção, bem como à situação económica e personalidade do infractor.

Cláusula 51.^a

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 representante teve conhecimento da infracção.

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

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 52.^a

Comissão paritária

Na área e com o âmbito da cláusula 1.^a 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 53.^a

Composição

1 — A comissão paritária referida na cláusula anterior será constituída por quatro membros efectivos, dois em representação do sindicato e dois em representação da entidade patronal (um por cada associação outorgante).

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 presertarem 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 54.^a

Atribuições

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

Cláusula 55.^a

Deliberações

As deliberações tomadas pela comissão paritária, quando por unanimidade, obrigam os trabalhadores e as entidades patronais abrangidas pelo presente contrato.

Cláusula 56.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,20 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, que poderá ser pago através de títulos de refeição.

2 — O subsídio de refeição integra e substitui os antigos subsídios de refeição e pão de alimentação, deixando em consequência os trabalhadores abrangidos por este contrato de a este último terem direito.

3 — O subsídio de refeição será actualizado anualmente.

4 — O valor do subsídio de refeição, não será considerado durante as férias, nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 57.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — As condições de trabalho fixadas por este contrato são consideradas simultaneamente pelas associações sindicais e patronais outorgantes como globalmente mais favoráveis que as anteriores.

2 — 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, com excepção do pão de alimentação, que é integrado no subsídio de refeição a que se refere a cláusula 56.^a

Cláusula 58.^a

Reclassificação

As empresas procederão às reclassificações a seguir indicadas:

- a) Ajudante de padaria de 1.^a — em panificador;
- b) Ajudante de padaria de 2.^a — em aspirante a panificador.

Cláusula 59.^a

Revogação de instrumentos de regulamentação colectiva anteriores

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

ANEXO I

Categorias profissionais

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 de 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 pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

Panificador principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, desempenha as tarefas mais qualificadas da panificação.

Panificador. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao fabrico de pão e produtos afins. Entre outras, repara, corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca, balança ou máquina apropriada, que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas com que trabalha. Alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos. Enforma a massa e vigia a cozedura. Desenforma.

Aspirante a panificador. — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem, tendo as mesmas funções do panificador.

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

Servente de limpeza. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes à limpeza das instalações industriais.

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.

Motorista vendedor/distribuidor. — É o trabalhador que promove, vende e entrega os produtos da empresa, utilizando veículo automóvel por ele conduzido. Procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

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 dos 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.

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 16 anos, que faz a sua aprendizagem profissional das profissões anteriores.

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 noutros 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 madeiras, 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 ou 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 materiais 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 em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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 fluido 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 e ou enchimento. Pode proceder a soldadura de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo de oxiacorte.

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.

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 oxiacetileno”, são genericamente designadas por oficial (apoio e manutenção).

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Encarregado de fabrico	495
II	Encarregado de expedição	470
III	Amassador	465
	Caixeiro encarregado	
	Forneiro	
	Oficial de 1.ª (apoio e manutenção)	
	Panificador principal	
IV	Motorista/vendedor/distribuidor	460
	Oficial de 2.ª (apoio e manutenção)	
V	Panificador	455
VI	Ajudante de expedição (expedidor)	450
	Aspirante a panificador	
	Caixeiro	
	Empacotador	
	Servente (expedição e venda)	

(Em euros)		
Níveis	Categorias	Remunerações
	Servente de limpeza Praticante	
VII	Aprendiz	360

Lisboa, 16 de Março de 2009.

Pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

António Joaquim da Graça Mirador, presidente da direcção.

Joaquim José Pernas Machado, tesoureiro.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da 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.

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

Lisboa, 20 de Abril de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Rodolfo José Caseiro*.

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, 7 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 19 de Maio de 2009, a fl. 45 do livro n.º 11, com o n.º 114/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de