

## Artigo 5.º

### Valor pecuniário da alimentação

1 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 129.ª, o valor do subsídio de refeição é de € 4,31 por cada dia de serviço efectivo.

2 — Nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 129.ª, os valores são os seguintes:

- a) Situações duradouras: completas por mês € 95,30;
- b) Situações esporádicas ou precárias (refeições avulsas):

Pequeno-almoço — € 1,83;

Almoço, jantar e ceia completa — € 5,79;

Ceia simples — € 3,35.

3 — Para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho, o valor global do subsídio de alimentação nas férias e subsídio de férias é o previsto na alínea a) do número anterior.

## Artigo 2.º

### IRCT

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.

Porto, 5 de Maio de 2009.

Pela APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

*Eduardo José Cardoso da Cunha*, mandatário.

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

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, 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:

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

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

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

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

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Maria Albertina Correia Ferreira* — *José António Miranda Freitas*.

Depositado em 18 de Maio de 2009, a fl. 44 do livro n.º 11, com o n.º 111/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

O presente CCT aplica-se no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à actividade transitária de organização do transporte e obriga as empresas representadas pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT e a todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelos sindicatos federados na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

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

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

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

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

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

## CAPÍTULO II

**Admissão e carreira profissional**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Condições de admissão**

1 — As admissões são livres, embora só se deva recorrer aos trabalhadores do exterior, quando para o preenchimento de vagas existentes não haja trabalhadores ao serviço da própria empresa aptos e interessados no preenchimento dos postos de trabalho respectivos.

2 — As entidades empregadoras obrigadas por esta convenção, quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ela abrangido, poderão solicitar informações ao sindicato que o representa, mais se comprometendo este a organizar e manter devidamente actualizado o cadastro e o registo de desempregados, onde conste a idade, habilitações literárias e profissionais, funções desempenhadas e duração destas.

3 — Para efeito do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de 10 dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Idade mínima de admissão**

1 — As idades de admissão para cada uma das categorias profissionais abrangidas por este CCT são as indicadas no anexo I, secção A, II, alínea A).

2 — O disposto no número anterior não obsta a que se admitam trabalhadores de idade inferior, se se tratar de jovens que tenham frequentado e concluído, com aproveitamento, cursos de formação profissional ou de aprendizagem adequados ao sector ou em caso de primeiro emprego.

3 — Não é permitido às entidades empregadoras fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Habilitações e qualificações mínimas**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que tenham as habilitações e qualificações exigidas por lei e por este CCT.

2 — Aos trabalhadores com experiência profissional comprovada não será aplicado o número anterior.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Contratos a termo**

1 — Só poderão celebrar-se contratos a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, dos fundamentos objectivos da admissão a termo, dos quais não só conste a menção expressa dos factos que o integram, como também resulte a conexão existente entre a justificação invocada e o termo estipulado.

2 — O contrato terá de ser celebrado por escrito e conter a indicação do respectivo período de duração e sua justificação, a data do início da prestação do trabalho, as funções ou actividade para que o trabalhador é contratado, a retribuição devida, o local e período normal de trabalho,

a data da sua celebração, a identificação e a assinatura de ambas as partes e, sendo a termo certo, a data em que cessará a sua vigência.

3 — O contrato caduca no termo do período de duração estabelecido, desde que as partes observem, por escrito, os seguintes prazos de pré-aviso para comunicar a vontade de o fazer cessar:

a) Em caso de contrato a termo certo, no mínimo, 15 dias de antecedência, se a iniciativa for da entidade empregadora, e 8 dias de antecedência se a iniciativa for do trabalhador;

b) Em caso de contrato a termo incerto, no mínimo, 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior a dois anos.

4 — A caducidade do contrato imposta pela entidade empregadora confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou a dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda seis meses ou seja superior a este período, sendo a fracção de um mês calculada proporcionalmente.

5 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á integralmente a presente convenção.

6 — Caso ocorra uma vaga durante o período de vigência ou até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

7 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Renovação e duração**

1 — O contrato a termo renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

2 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de se estipular prazo diferente.

3 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

4 — A celebração de contratos a termo justificada quer pelo lançamento de uma nova actividade de duração incerta, quer pelo início de laboração de uma empresa ou de um estabelecimento, não pode exceder dois anos.

5 — A duração máxima de contratos a termo que tenham por justificação a contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego não pode exceder 18 meses.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Vícios do contrato a termo**

Considerar-se-á sem termo o contrato em que:

a) Falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação da entidade empregadora ou,

simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como o contrato em que sejam omitidas ou sejam objectivamente insuficientes as menções relativas à indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;

b) A sua renovação se tenha efectuado por mais do que duas vezes e bem assim se a respectiva duração total tiver excedido três anos, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula anterior;

c) A estipulação de cláusula limitativa da sua duração tiver por fim iludir, quer as disposições que regulam o contrato sem termo, quer o contrato celebrado fora dos casos em que é lícita a sua celebração a termo;

d) A sua renovação não respeite o disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Recurso a agências de colocação

Os empregadores só poderão recorrer ao recrutamento de pessoal através de agências de colocação de trabalhadores em casos de comprovada urgência ou para tarefas de grande especificidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais N a G;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais F a D;

c) 180 dias, para os promotores de vendas e para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C a A.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário ou se o período experimental tiver já durado mais de 60 dias, caso em que a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — O período experimental poderá ser dispensado por acordo escrito entre as partes.

5 — Findo o prazo referido e salvo nos contratos a termo, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

6 — Durante o período de experiência os trabalhadores serão abrangidos por todas as disposições desta convenção.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Substituições

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada terá direito ao tratamento mais favorável

devido ao trabalhador substituído, durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando-se a sua antiguidade desde o começo da substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo não superior a um mês não haverá lugar senão ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos, nos termos da lei e desta convenção.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram esta substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro, salvo se o trabalhador não mostrar capacidade para o desempenho das funções ou se por razões sérias da empresa se mostrar necessária a sua deslocação para o desempenho de funções diferentes das que vinha desempenhando e desde que essa transferência não tenha intenção de prejudicar o trabalhador.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Mapas de quadro de pessoal

1 — Os empregadores remeterão à Autoridade Para as Condições de Trabalho (ACT), à associação patronal e ao sindicato, durante o mês de Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal nos termos legais.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão durante o prazo de 45 dias nos locais de trabalho e de forma bem visível cópia do mapa referido, para os efeitos legais.

3 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre 1 de Março e 30 de Novembro que importe alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, tem-se por obrigatório o envio, no terceiro mês subsequente à publicação, de novos mapas em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao segundo mês posterior à publicação.

4 — Constituem contra-ordenações os seguintes factos ou omissões:

a) A não afixação dos mapas;

b) A afixação do quadro de pessoal por prazo inferior ao acima referido;

c) A omissão, no preenchimento do mapa oficial, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade;

d) A prestação de declarações falsas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão e carreira profissional e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores a tempo parcial

Os trabalhadores admitidos a tempo parcial regem-se pela presente convenção, na parte aplicável, com retribuição proporcional.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Preenchimento de vagas e promoções

1 — Para o ingresso de trabalhadores em qualquer categoria profissional a empregador pode recrutar livremente os seus trabalhadores.

2 — Na promoção de trabalhadores deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, sem prejuízo do poder deliberativo do empregador.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, na promoção às categorias de chefe de secção e de chefe de serviços, devem ser observadas as seguintes preferências:

- a) Competência profissional;
- b) Qualidades específicas para o novo cargo;
- c) Conhecimento de línguas estrangeiras;
- d) Frequência de cursos de formação profissional adequada.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Transferências

1 — O empregador só é autorizado a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Acordo escrito do trabalhador;
- b) Mudança total ou parcial da dependência onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato, tendo direito à indemnização prevista neste CCT.

3 — Nos casos de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, o empregador custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar aquando da transferência, que sejam resultante desta.

4 — Para os efeitos consignados nesta cláusula, considera-se transferência a mudança de local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
- b) Para uma localidade diversa daquela onde se situa o estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia, e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta do empregador o qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte, devidamente documentadas, efectuadas por força da deslocação.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio nos termos da cláusula seguinte.

5 — Nas pequenas deslocações são consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte, devidamente justificadas, que serão pagas segundo a fórmula prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>, desde que efectuadas fora do limite do horário normal.

6 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar durante a manhã do dia seguinte, nos casos em que o regresso à área da residência tenha lugar entre as 24 horas de um dia e as 3 horas e 30 minutos do dia seguinte, e durante todo o dia seguinte, nos casos em que o regresso à área de residência se verifique para além das 3 horas e 30 minutos.

7 — No caso das grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empregador pagará ao trabalhador deslocado o dia completo de deslocação e integralmente as despesas com a estadia e deslocação. Para além disso, pagará um subsídio diário de:

- a) Continente e ilhas — € 17,40;
- b) Países estrangeiros — € 37,70.

8 — O trabalhador que se encontrar deslocado por um período inferior a três meses e que pretenda deslocar-se à sua residência habitual nos fins de semana, terá direito a receber a importância correspondente às despesas de deslocação que forem consideradas necessárias e justificadas, ficando em suspenso nesse período o direito a ajudas de custo.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Utilização de veículo próprio

1 — Aos trabalhadores que utilizem o seu próprio veículo ao serviço da entidade empregadora será atribuído um subsídio por quilómetro de valor igual ao estabelecido anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

2 — Em caso de acidente ao serviço da empregador, esta obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura, no caso de não estarem cobertos pelo seguro, bem como a indemnizá-lo pela perda do bónus de seguro e franquia.

## CAPÍTULO III

### Deveres, direitos e garantias das partes

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos nesta convenção ou na lei;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência de harmonia com as suas aptidões e categoria;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, desde que lhe tenham sido cometidos dentro dos limites dos poderes de direcção da entidade empregadora ou do superior hierárquico;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Facilitar, quanto possível, horários flexíveis ou desfasados aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames nos termos da lei;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo, directamente ou através de companhia seguradora, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição ilíquida mensal;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes, designadamente o regulamento de higiene e segurança anexo a este CCT;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa a certificação dos trabalhadores e o desenvolvimento das suas qualificações, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 — Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão com os sindicatos outorgantes acordos de colaboração na execução dos planos de formação, os quais deverão ser apresentados aos sindicatos com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à sua execução.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de vinte horas

anuais de formação até 2005, e de quarenta horas anuais a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Desempenho temporário de funções

1 — O empregador pode encarregar um trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa, desde que temporariamente, nas seguintes condições, tomadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resultar para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade;
- d) Desde que não ultrapasse um prazo de seis meses.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto no caso previsto no n.º 3 da cláusula 11.<sup>a</sup>

3 — Em caso de desempenho de algumas funções correspondentes a mais de uma categoria superior, o trabalhador terá direito à retribuição majorada que corresponda, proporcionalmente, à polivalência em causa.

4 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos limitativos de admissão

São proibidos quaisquer acordos entre as entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Créditos emergentes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes ao empregador quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, ou pela realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação ou cessação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado no Código do Trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho, horário de trabalho e descanso semanal

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Duração dos períodos de trabalho

1 — O período normal de trabalho tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas e uma duração diária máxima de seis horas.

3 — Sem prejuízo de horário de menor duração em vigor, os trabalhadores de armazém terão um período normal de trabalho com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

4 — O trabalhador não pode recusar-se a prolongar o seu período normal de trabalho até 15 minutos a título de tolerância justificada por transacções, operações e serviços começados e não acabados dentro dos limites desse período, não podendo, contudo, ser feito um uso regular dessa eventualidade.

5 — O trabalho prestado nas condições referidas no número anterior não é considerado trabalho suplementar, devendo, contudo, ser pago quando a soma de tais acréscimos de tempo perfizerem quatro horas ou no termo de cada ano civil.

6 — Mediante acordo expresso do trabalhador, o período de trabalho normal diário pode ser ampliado até ao limite de dez horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 45 horas para os trabalhadores de armazém e as 40 horas para os restantes trabalhadores.

7 — O acordo referido no número anterior deverá ser obtido até dois dias úteis anteriores à data para a qual a empresa pretenda a alteração do horário de trabalho.

8 — A compensação das horas que excederem os limites previstos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula terá de ser efectuada através de uma das seguintes modalidades, à escolha do trabalhador:

a) Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de três meses;

b) Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios-dias completos de descanso, que acrescerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano;

c) Por qualquer outro sistema que seja do comum interesse do trabalhador e do empregador;

d) Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, a empresa procederá ao pagamento das horas de trabalho conforme o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>;

e) Aquando do descanso resultante da alteração do horário de trabalho previsto nesta cláusula, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de refeição.

9 — As empresas deverão organizar um registo de alterações dos horários de trabalho.

10 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além do dia de descanso obrigatório prescrito por lei, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT gozarão ainda um dia de descanso complementar, que será o sábado.

11 — Para os trabalhadores de armazém o dia de descanso complementar poderá ser a segunda-feira, desde que com a aceitação individual dos trabalhadores actualmente ao serviço das empresas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Início e termo do período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo da possibilidade de adopção de horários flexíveis e ou desfasados, em que o início e termo do período normal podem ser diferentes, o período normal de trabalho poderá começar pelas 8 horas e 30 minutos e terminar pelas 18 horas e 30 minutos, salvo nos casos previstos na cláusula 34.<sup>a</sup>

2 — O empregador só poderá alterar o início do período normal de trabalho para as 8 horas e 30 minutos se dessa alteração não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Intervalos para descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho normal por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo em regime de jornada contínua.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa pode estabelecer que o período de refeição e descanso tenha lugar entre as 12 e as 15 horas.

4 — O empregador pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados para todos os efeitos como período normal de trabalho.

5 — O intervalo de descanso a observar em horário nocturno poderá, por acordo, ser reduzido até 30 minutos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar nos intervalos para refeição

Em casos excepcionais poderá haver prestação de trabalho suplementar durante o período de intervalo para refeição e descanso.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Outros regimes de horários

1 — Devem ser estabelecidos entre o empregador e o trabalhador horários flexíveis ou diferenciados, sempre

que tal seja compatível com a natureza das funções desempenhadas, por forma a facilitar a frequência, por estes, de cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional.

2 — A empresa poderá adoptar horários flexíveis, horários desfasados ou de jornada contínua quando razões plausíveis o justifiquem e tendo em atenção as conveniências dos respectivos trabalhadores, cabendo-lhe organizar e estabelecer esses horários.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho elaborado pelo empregador em conformidade como as cláusulas deste CCT e da lei.

2 — São elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos na cláusula anterior.

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas as horas de início e termo do trabalho, os intervalos para refeição e descanso e os dias de descanso semanal, devendo existir na empresa uma relação nominal dos trabalhadores abrangidos por horários flexíveis ou por horários diferenciados ou desfasados.

4 — O empregador deve enviar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar poderá ser prestado quando as entidades tenham de fazer face a acréscimos anormais e ou imprevisíveis de trabalho.

3 — Os trabalhadores estão sujeitos à prestação de trabalho suplementar, salvo quando aquele se verificar com uma frequência anormal ou sempre que o trabalhador apresente motivo atendível comprovado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal

1 — Os trabalhadores poderão trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados previstos na cláusula 43.<sup>a</sup> apenas nas seguintes condições:

a) Quando estiver em causa prejuízo eminente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;

b) Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas ou casos de força maior.

2 — Desde que o empregador fundamente a existência das razões referidas no número anterior, os trabalhadores não poderão recusar-se à prestação daquele trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terão direito a um

dia completo de descanso, o qual será obrigatoriamente concedido num dos três dias imediatos à prestação.

4 — As folgas previstas no n.º 3 não poderão em caso algum ser remíveis a dinheiro.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado nos termos da cláusula 41.ª e num mínimo de três horas e trinta minutos.

#### Cláusula 36.ª

##### Limites do trabalho suplementar

Salvo o disposto na cláusula 38.ª nenhum trabalhador poderá prestar mais de:

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 37.ª

##### Registo de trabalho suplementar

1 — Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas de trabalho suplementar, de trabalho nocturno e do efectuado nos dias de descanso ou feriados, no qual serão igualmente anotados os fundamentos da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados na lei, e, bem assim, os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

2 — Os registos serão feitos pelo superior hierárquico do trabalhador e rubricados por este imediatamente antes do início e logo após a conclusão, desde que materialmente possível.

3 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição desta, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

4 — Nos meses de Janeiro e de Julho de cada ano a entidade empregadora deve enviar à Inspecção-Geral do Trabalho uma relação nominal dos trabalhadores que tenham prestado trabalho suplementar durante o semestre anterior, com a discriminação do número de horas prestadas por cada um, visada pela comissão de trabalhadores ou, na falta desta, pelo sindicato em que se encontrem filiados os respectivos trabalhadores.

5 — A inexistência de registo a que se refere o n.º 1, ou o seu não completo e correcto preenchimento, confere ao trabalhador direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do respectivo horário de trabalho.

#### Cláusula 38.ª

##### Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Desempenho de funções directamente relacionadas com especificidades da actividade transitória que, pela sua frequência, possam justificar a prestação de trabalho ao abrigo deste regime, nomeadamente as relativas a operações logísticas de entrada e saída de mercadorias, qualquer que seja o modo de transporte utilizado.

2 — O acordo a que se refere o número anterior será enviado à Inspecção-Geral do Trabalho, para conhecimento e eventual controlo das respectivas situações.

3 — A isenção de horário de trabalho poderá compreender qualquer das seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Pré-fixação de um determinado número de horas de trabalho para além do período normal diário ou semanal;

c) Observância dos períodos normais de trabalho diários ou semanais acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso semanal complementar, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei, à excepção dos cargos de administração, direcção e confiança.

#### Cláusula 39.ª

##### Refeições em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — € 3,20;
- b) Almoço — € 13;
- c) Jantar — € 13;
- d) Ceia — € 7,70.

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

a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora;

b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais de uma hora no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;

c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas;

d) Ceia — quando o trabalho termine depois das 24 horas.

3 — Sem perda de retribuição, será concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço que será de meia hora, quando haja lugar a prestação de trabalho nas condições previstas nesta cláusula.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1 — A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no n.º 3 da cláusula 38.<sup>a</sup> (isenção de IHT), é a seguinte:

25 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *a*);

O valor correspondente às horas pré-fixadas, calculado com base na fórmula  $(RM \times 14/52 \times HS) \times 1,75$ , para as situações previstas na alínea *b*);

15 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *c*);

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados e em dias úteis para além do limite de 200 horas suplementares por ano.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho suplementar**

1 — A retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados será calculada nos seguintes termos:

- a*) Dias úteis, entre as 7 e as 21 horas: acréscimo de 75 %;
- b*) Dias úteis, entre as 21 horas e as 7 horas do dia seguinte, e sábados, domingos e feriados, entre as 7 e 21 horas: acréscimo de 100 %;
- c*) Sábados, domingos e feriados, entre as 0 horas e as 7 horas e entre as 21 e as 24 horas: acréscimo de 125 %.

2 — Para efeitos do cálculo a que se referem as alíneas do número anterior aplica-se a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14 \times n \times THE}{52 \times (\text{horas de trabalho semanal})}$$

em que:

- a*) Retribuição ilíquida mensal — a remuneração base efectiva auferida pelo trabalhador, acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;
- b*) *n* o valor de 1,75, 2 ou 2,25, consoante a percentagem de acréscimo a considerar;
- c*) *THE* — o total das horas efectivamente prestadas.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Trabalho nocturno**

1 — Para os efeitos do presente CCT considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A hora suplementar nocturna dá direito à retribuição prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — Quando o trabalho se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar no período da manhã do próprio dia.

4 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente à folga nesse dia.

5 — A prestação de trabalho prevista nos n.ºs 3 ou 4 será remunerada no mínimo de 3 horas e 30 minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento correspondente ao trabalho prestado.

6 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a empregador suportará as despesas com outro meio de transporte acordado entre as partes.

## CAPÍTULO V

**Férias, feriados e faltas**

## SECÇÃO I

**Feriados**Cláusula 43.<sup>a</sup>**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, 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;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2 — Além dos previstos no número anterior, será concedido o feriado municipal da localidade onde se situam o(s) estabelecimento(s) da empresa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados.

## SECÇÃO II

**Férias**Cláusula 44.<sup>a</sup>**Período de férias**

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil sem que o trabalhador tenha gozado as férias a que se refere o número anterior, podem as mesmas ser gozadas até 30 de Junho do ano civil subsequente, cumulativamente ou não com as que se vencem em 1 de Janeiro desse ano.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — O direito a férias dos trabalhadores cujo vínculo contratual seja igual ou superior a seis meses é determinado nos termos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula.

6 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja os seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — As férias devem ser gozadas seguidamente, podendo, no entanto, ser gozadas interpoladamente por acordo expresso de ambas as partes.

8 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

9 — A duração do período de férias é aumentada se o trabalhador não tiver faltado injustificadamente. Na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, o trabalhador terá as suas férias aumentadas nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

10 — Para efeitos do disposto no número anterior, são consideradas como prestação efectiva de serviço as faltas que a lei classifique como equivalentes a essa prestação efectiva de serviço.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

2 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 9 da cláusula 44.<sup>a</sup> não tem consequências no montante do subsídio de férias.

3 — A retribuição do período de férias será paga de uma só vez, antes do seu início, podendo o respectivo subsídio ser pago no final desse período, ou por antecipação, caso nela acorde o empregador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 5 e 6 da cláusula 44.<sup>a</sup>, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao subsídio de férias se ainda não as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade, salvo nos contratos a termo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, caso se torne necessária.

3 — No caso de não haver acordo a nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias, fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se neste período se encontrar em situação de impedimento.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, devem fazer-se de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — As alterações ou interrupções dos períodos de férias por motivo de interesse do empregador constituem este na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos efectivos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias nos termos do disposto no número anterior não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará a sua duração normal. Terminada a doença o trabalhador retomará de imediato as férias, se houver acordo das partes.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento ao empre-

gador da data do início da doença e do término da mesma, fazendo a respectiva prova.

4 — A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pelo empregador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

1 — O empregador que obstar, total ou parcialmente, à obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, além do cumprimento integral da obrigação violada pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 — No caso da violação prevista no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas faltas justificadas:

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

*b)* As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastras e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

*c)* As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

*d)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

*e)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

*f)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

*g)* As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

*h)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

*i)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

*j)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

*l)* As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de três dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no próprio dia ou, quando circunstâncias de força maior o não permitam, logo que seja objectivamente possível.

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

4 — O trabalhador deve apresentar justificação documentada das faltas.

5 — O empregador pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sem prejuízo de poder igualmente proceder à confirmação da autenticidade dos motivos alegados ou documentados.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

*a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

*b)* Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c)* As previstas na alínea *l)* do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

*d)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;

*e)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, quando superiores a 15 dias por ano.

3 — Para efeitos do disposto na alínea *e)* do número anterior, o empregador pode exigir ao trabalhador:

*a)* Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

*b)* Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

4 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 30 dias, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado previsto neste CCT.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se se verificar com um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente, perdendo o trabalhador o direito à retribuição do período ou parte do período em causa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

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

### SECÇÃO IV

#### Licença sem retribuição e impedimento prolongado

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — O empregador poderá conceder aos trabalhadores e a pedido destes licença sem retribuição.

2 — Uma vez concedida a licença sem retribuição, aplica-se o disposto nas cláusulas 60.<sup>a</sup> e 61.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando, por motivo não imputável ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Apresentação do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, apresentar-se ao empregador para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo justificável devidamente comprovado.

2 — O empregador que se oponha a que o trabalhador retome o serviço fica obrigado, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — As disposições deste CCT referentes às faltas são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

2 — No ano do ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a gozar o período de férias vencido mesmo que a fruição efectiva desse direito recaia em mês anterior a Maio.

3 — No ano em que regresse do serviço militar e após a prestação de 3 meses de efectivo serviço, o trabalhador terá direito a gozar férias e ao respectivo subsídio, como se tivesse trabalhado no ano anterior.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo da empresa

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico de despedimento colectivo ou o da suspensão, conforme os casos.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção ou do contrato individual de trabalho, o

trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal, diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não neste CCT, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal

A remuneração mensal é a prevista no anexo II.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição certa e variável

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Prestações que não se integram na retribuição

1 — Em princípio não se considera retribuição a remuneração de trabalho suplementar.

2 — Também não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes que forem devidas ao trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades no valor de € 28 até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para efeitos de atribuição de diuturnidades os períodos contam-se a partir do mês em que o trabalhador ingressou na categoria.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual a um mês de remuneração. Aos trabalhadores cujo contrato tenha sido suspenso por motivo de doença, aquele valor será pago pela segurança social e empregador sob o esquema da proporcionalidade, devendo sempre a empresa adiantar o respectivo pagamento nos termos previstos no n.º 2.

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

5 — No caso do contrato ter sido objecto de suspensão por motivo de licença sem retribuição no decurso do ano civil, o subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de trabalho prestado.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono mensal no valor de € 30,50.

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono previsto no número anterior, na importância correspondente ao tempo em que efectivamente tenham exercido essas funções.

3 — Os trabalhadores da classe G que, nos termos da secção A do anexo I exerçam funções de chefia ou equiparados têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista no anexo II, para esta mesma classe.

4 — Este subsídio só é pago quando as funções são efectivamente desempenhadas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma comparticipação nas despesas de refeição no valor de € 6,30.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1 — As prestações auferidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, até final do mês a que digam respeito.

2 — O empregador poderá efectuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — O empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo, número de beneficiário da segurança social, apólice de seguro de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, montante das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com indicação da quantia líquida a receber.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Revogação por mútuo acordo;
- b) Caducidade;

- c) Rescisão com ou sem justa causa por qualquer das partes ou extinção do posto de trabalho por causas objectivas, nos termos da lei;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Denúncia do trabalhador com aviso prévio;
- f) Rescisão no período experimental.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — É lícito ao empregador e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho sem observância das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito de que constem a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Em caso de pagamento de uma compensação pecuniária de natureza global entende-se, na falta de estipulação em contrário, que nela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo para que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — Em caso de reforma por velhice do trabalhador, se este permanecer ao serviço, passa à situação de contrato a termo, pelo período de seis meses, renováveis sem qualquer limite, podendo a empresa desvincular-se mediante aviso prévio de 60 dias e o trabalhador fazer cessar o seu vínculo mediante aviso prévio de 15 dias.

3 — Se o trabalhador se não reformar antes de atingir 70 anos de idade, passa a partir dessa idade ao regime previsto no número anterior.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Despedimento com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

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 dos trabalhadores da 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 seja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

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

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, 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, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

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

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que revestirá forma escrita.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a ilicitude do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização a que se refere o n.º 2 da cláusula 92.<sup>a</sup> do CCT.

3 — Para apreciação de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações de trabalho com os seus colegas de trabalho e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestação da acção.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Despedimento colectivo

1 — A cessação do contrato por despedimento colectivo só pode ser promovida pelo empregador através da observância do regime legal aplicável.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho operada simultaneamente ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresa com menos de 50 ou com mais de 50 trabalhadores sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou de várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

3 — O despedimento colectivo e bem assim qualquer outra forma lícita de cessação dos contratos de trabalho por causas objectivas invocadas pela entidade empregadora conferem aos respectivos trabalhadores direito à indemnização prevista nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato pelo trabalhador sem aviso prévio

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- c) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;
- g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas d) a h) do número anterior, confere ao trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 92.<sup>a</sup>, n.º 1.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato pelo trabalhador com aviso prévio

1 — Desde que nisso tenha conveniência, o trabalhador tem direito a pôr termo ao contrato sem invocação de qualquer motivo, desde que avise o empregador, por escrito, com a antecedência de 60 dias.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Nos casos de trabalhadores contratados a termo, o prazo de aviso prévio será de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a 180 dias, ou de 15 dias se tiver duração inferior.

4 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Vencimento de retribuição emergente da cessação

1 — Salvo os casos previstos na cláusula 75.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a), na cláusula 76.<sup>a</sup> e na cláusula 80.<sup>a</sup> a cessação do contrato de trabalho implica o pagamento integral do mês respectivo.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho o empregador deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado podendo, porém, compensar este débito ao trabalhador com créditos que tenha sobre ele.

## CAPÍTULO VIII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Condições do exercício do poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual é exercido directamente pelo empregador ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela.

2 — O exercício do poder disciplinar caduca se não for dado início a qualquer procedimento, nomeadamente a instauração de inquérito no prazo de 30 dias, ou de processo disciplinar no prazo de 60 dias posteriores à data em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar verificou ou teve conhecimento da infracção.

3 — No caso de instauração de procedimento de inquérito, entre a conclusão deste e a notificação da nota de culpa não deverá mediar mais de 30 dias.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2 — São assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa a saber:

a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador dando ele recebido na cópia ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida. No caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até 3 por cada facto e no máximo de 10, bem como executadas as diligências de prova pedidas pelo mesmo, desde que sejam pertinentes para o esclarecimento da verdade;

d) Em caso de despedimento a nota de culpa e a comunicação da intenção do despedimento são entregues ao trabalhador e na mesma data à comissão de trabalhadores;

e) Se o trabalhador for representante sindical será ainda enviada cópia dos dois documentos a que se refere a alínea anterior à associação sindical respectiva;

f) Concluídas as diligências probatórias deve o processo que vise o despedimento ser apresentado por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva que podem, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção;

h) A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e no caso de despedimento também à comissão de trabalhadores, bem como, quando o trabalhador for representante sindical, à associação sindical.

3 — Nas empresas com menos de 10 trabalhadores, o processo disciplinar de despedimento com alegação de justa causa poderá ter a tramitação sumária prevista na cláusula seguinte, à exceção dos representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar nas microempresas

1 — Nas microempresas é garantida a audição do trabalhador que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis, contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita, dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

2 — A decisão do despedimento deve ser comunicada por escrito e fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, o empregador pode suspender a prestação de trabalho do trabalhador, se a presença deste no local de trabalho se revelar inconveniente ou prejudicial ao normal desenvolvimento do processo.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — Durante o período de suspensão preventiva a que se refere o número anterior, o trabalhador manterá o direito à retribuição.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de um número de dias de férias que não ponha em causa o gozo de 20 dias úteis;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 5 dias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 15 dias;

f) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias;

g) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada ano civil, um total de 90 dias.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Nulidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 86.<sup>a</sup>, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que, com a excepção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei e neste CCT.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Ressarcimento dos danos

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de o empregador exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar do empregador serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as instâncias de jurisdição do trabalho.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a verificar-se o cumprimento das disposições legais e contratuais aplicáveis.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções de dirigente, ou delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer, ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior e até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

1 — O trabalhador que rescinda o contrato, com justa causa, tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a quatro meses.

2 — O trabalhador que opte pela indemnização nos termos do n.º 2 da cláusula 77.<sup>a</sup> tem direito a uma indemnização de mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização porém não será nunca inferior a quatro meses.

3 — O despedimento do trabalhador candidato aos cargos dos corpos gerentes do sindicato bem como dos que exerçam ou hajam exercido esses cargos na mesma empresa há menos de cinco anos e ainda os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização porém, não será nunca inferior a seis meses.

4 — O trabalhador cujo contrato cesse nos termos do n.º 3 da cláusula 78.<sup>a</sup> tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa.

5 — A compensação a que se refere o n.º 4 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Segurança social

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

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

3 — O complemento a que se refere o número anterior, sem prejuízo de outras práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, terá por limite máximo 25% da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição, e será pago du-

rante dois meses em cada ano civil se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a 3 anos completos de serviço na empresa, sendo pago durante mais um mês por cada ano de serviço completo a partir do 3.º ano de antiguidade, com o limite máximo de 12 meses de complemento, a contar do início da baixa.

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

5 — A fiscalização das situações de baixa far-se-á nos termos da cláusula seguinte.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Controlo de baixa por doença

1 — Para efeitos de aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 4 da cláusula anterior, as situações de impedimento da prestação de trabalho por doença apenas podem ser tituladas pelo respectivo boletim de baixa emitido pelas entidades oficiais competentes, tendo a entidade empregadora do trabalhador o direito de o fazer observar por médico por ela indicado.

2 — O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador, ou no local em que este se encontrar doente, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa ou no consultório do médico quando não esteja impedido de se deslocar.

4 — As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença, com a conseqüente reposição de todas as importâncias recebidas e ainda a obrigação de indemnizar a empresa pelas despesas ocorridas.

5 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador sem justificação não permaneça no local que indicar para estada.

6 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

a) Que se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa;

b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

7 — O efeito previsto por violação dos deveres consagrados no número anterior não prejudica o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Comunicação da doença

1 — Quando o trabalhador tiver que faltar ou ausentar-se, por motivo de doença, deverá avisar a empregador, salvo manifesta impossibilidade, no 1.º dia útil após a sua ocorrência.

2 — À comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio do certificado de incapacidade temporária, de modelo oficial, dos serviços médico-sociais da segurança social.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente a qualquer período de renovação da respectiva baixa, sob pena de injustificação das correspondentes faltas.

### Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Reforma

No ano de ingresso na situação de reforma, caso não se mantenha ao serviço, ou no momento da cessação do contrato, o trabalhador terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano quanto ao subsídio de Natal e à parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

### Cláusula 97.<sup>a</sup>

#### Seguro por acidente

1 — O empregador deverá assegurar ao trabalhador, mediante contrato de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição ilíquida mensal definida nos termos da presente convenção.

2 — Para além dos riscos previstos no número anterior, os de viagem e de acidentes pessoais deverão ser garantidos por seguro que cubra o período de transferência ou deslocações em serviço no valor de € 40 000.

3 — O seguro referido no número anterior será, porém, garantido caso a caso e apenas quando referente a deslocações aéreas e deslocações ao estrangeiro não abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalhador.

### Cláusula 98.<sup>a</sup>

#### Subsídio por morte

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, seja qual for a sua causa, o empregador pagará ao cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador [companheiro(a)], filhos menores ou dependentes uma importância equivalente a:

a) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço na empresa;

b) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 e menos de 20 anos de serviço;

c) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 20 ou mais anos de serviço.

2 — O pagamento das importâncias referidas no número anterior, bem como outros créditos vencidos, poderão ser efectuados mensalmente até à satisfação total do crédito, em prestações mensais iguais à que o trabalhador auferia à data da morte.

3 — Às prestações vincendas aplicar-se-ão os aumentos que forem aplicáveis para os trabalhadores no activo, sem diminuição do número de prestações que forem fixadas à data da morte.

### Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Maternidade/paternidade

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho, além do primeiro.

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto, salvo o disposto no número seguinte.

5 — A mulher tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença.

6 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, e a interrupção manter-se-á pelo tempo de duração do internamento.

7 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença, com duração entre 15 e 30 dias, conforme prescrição médica.

### Cláusula 100.<sup>a</sup>

#### Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do filho, o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença, que podem ser gozados seguidos ou interpolados, nos três meses seguintes ao parto.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pai tem ainda direito a uma licença por um período de duração igual àquela que a mãe teria nos termos do n.º 1 da cláusula 99.<sup>a</sup>, nos seguintes casos:

Incapacidade física ou psíquica da mãe;

Morte da mãe;

Decisão conjunta do pai e da mãe.

3 — Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

### Cláusula 101.<sup>a</sup>

#### Licença parental

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

A licença parental, de 3 meses;

A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;

A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses.

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

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

a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feriados ou de descanso semanal;

b) A faltar justificadamente, para idas a consultas e sessões de preparação para o parto;

c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas.

2 — Se as medidas referidas no número anterior forem impossíveis de concretizar, a mulher grávida tem direito a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

3 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

4 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

5 — No caso de nascimento de gémeos a dispensa referida nos n.ºs 3 e 4 é acrescida de 30 minutos por cada gémeo para além do primeiro.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento

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

2 — O empregador que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE, pagar-lhe-á, a título

de indemnização, o dobro da indemnização a que teria direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

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

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

2 — A empresa deverá praticar horários, tanto quanto possível, compatíveis com os horários dos transportes públicos que sirvam o local de trabalho respectivo e, sempre que tal não seja possível, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa.

3 — A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

## CAPÍTULO X

### Actividade sindical

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção prevista na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores — dois membros;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores — três membros;

d) Empresas com mais de 200 trabalhadores — seis membros.

3 — As direcções dos sindicatos outorgantes comunicarão por escrito, ao empregador, a identificação dos elementos a que se refere o número anterior, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais. Idêntico procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das respectivas funções.

4 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas e em local apropriado textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

5 — As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local

situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

6 — Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, os membros das direcções das associações sindicais deverão avisar por escrito o empregador com a antecedência mínima de dois dias úteis, salvo motivo atendível.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de cinco horas mensais remuneradas, sendo esse crédito de oito horas para os delegados que integram as comissões intersindicais, podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei e neste CCT.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, indicando o tempo e o período horário previsíveis.

5 — Não pode haver lugar à cumulação do crédito de horas, pelo facto de os trabalhadores pertencerem a mais de uma estrutura de representação colectiva de trabalhadores.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Direito à informação e consulta

1 — As associações sindicais e os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições previstas na lei e neste CCT.

2 — As associações sindicais e os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa

os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

3 — As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual a entregar ao empregador.

2 — Quer a autorização a que se refere o número anterior, quer a sua revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

3 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

4 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade das empresas.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores dentro dos limites estabelecidos na lei.

3 — As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, legalmente constituídas, logo que elas o requeiram, instalações próprias providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Aplicabilidade da convenção

Com a entrada em vigor do CCT ficam formal e expressamente revogadas as condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação colectiva anteriormente aplicado, considerando as partes que o regime ora instituído possui carácter globalmente mais favorável que o que vigorou até à presente data, razão por que deixam de ser invocáveis eventualmente direitos ou benefícios não previstos neste CCT.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Âmbito territorial de aplicação

Todo o tempo prestado ao mesmo empregador fora do âmbito territorial deste CCT contará, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 113.<sup>a</sup>**Incorporação de empresas**

A incorporação de empresas inscritas na associação patronal obrigam a incorporadora a integrar nos seus quadros o pessoal da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda, salvo se os respectivos contratos cessarem por qualquer forma legalmente admitida.

Cláusula 114.<sup>a</sup>**Antiguidade**

Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade como tal, ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 115.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1 — A fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por três representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da associação patronal.

2 — No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste CCT, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes a maioria dos membros representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do contrato e serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A pedido da comissão poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 116.<sup>a</sup>**Reenquadramento profissional**

Aos trabalhadores que, por virtude de enquadramento profissional resultante da aplicação de novas categorias passem a ter nova classificação, serão garantidos todos os direitos, nomeadamente os resultantes da sua antiguidade na categoria anterior.

**ANEXO I****Secção A — Serviços administrativos****I — Categorias profissionais**

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Director(a)-geral — grupo A;  
Director(a) de serviços/chefe de serviços — grupo B;  
Chefe de secção — grupo C;

Programador de informática — grupo C;  
Conselheiro(a) de segurança — grupo C;  
Técnico(a) de informática — grupo D;  
Técnico(a) aduaneiro(a) — grupo D;  
Primeiro-oficial — grupo D;  
Promotor(a) de vendas de 1.<sup>a</sup> classe — grupo D;  
Secretária(o) — grupo D;  
Segundo-oficial — grupo E;  
Promotor(a) de vendas de 2.<sup>a</sup> classe — grupo E;  
Terceiro-oficial — grupo F;  
Aspirante — grupo G;  
Cobrador(a) — grupo G;  
Primeiro(a)-contínuo(a) — grupo G;  
Primeiro(a)-porteiro(a)/recepcionista — grupo G;  
Telefonista — grupo G;  
Praticante — grupo I;  
Segundo(a)-contínuo(a) — grupo J;  
Segundo(a)-porteiro(a)/recepcionista — grupo J;  
Auxiliar de limpeza — grupo J;  
Praticante estagiário(a) — grupo L;  
Paquete — grupo N.

**II — Admissão e promoção****A) Condições de admissão**

Só podem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preencham as condições de admissão também a seguir referidas, salvo nos casos em que o trabalhador a admitir possua já comprovada experiência no sector.

Classe	Categoria	Condições de admissão
N	Paquete .....	Entre os 16 e os 18 anos de idade.
L	Praticante estagiário(a) . . . . Segundo(a)-contínuo(a) . . .	Entre os 16 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
J	Segundo(a)-porteiro(a)/recepcionista. Auxiliar de limpeza .....	Mais de 18 anos de idade.
I	Praticante .....	Entre os 18 e os 20 anos de idade e escolaridade obrigatória ou para os casos dos trabalhadores à procura do 1.º emprego desde que tenham menos de 25 anos.
G	Aspirante .....	Entre os 20 e os 22 anos de idade e escolaridade obrigatória ou para os casos dos trabalhadores à procura do 1.º emprego desde que tenham mais de 25 anos.
	Primeiro(a)-porteiro(a)/recepcionista . Primeiro(a)-contínuo(a) . . . . Cobrador(a) .....	Mais de 18 anos de idade.

Classe	Categoria	Condições de admissão
F	Terceiro-oficial . . . . .	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
E	Segundo-oficial . . . . . Promotor(a) de vendas de 2.ª classe.	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
D	Primeiro-oficial . . . . . Promotor(a) de vendas de 1.ª classe.	Mais de 21 anos de idade escolaridade obrigatória.
	Secretária(o) . . . . .	Mais de 21 anos de idade e habilitação específica.
	Técnico(a) de informática	Mais de 21 anos de idade e habilitação específica.
	Técnico(a) aduaneiro(a) . . .	Mais de 21 anos e estar legalmente habilitado.

Classe	Categoria	Condições de admissão
C	Chefe de secção . . . . .	Mais de 21 anos de idade, ensino secundário ou curso profissional adequado ou curso específico da actividade transitória.
	Programador de informática.	Mais de 21 anos de idade e habilitação específica.
	Conselheiro(a) de segurança.	Mais de 21 anos e estar legalmente habilitado.
B	Director(a) de serviços/chefe de serviços.	Mais de 21 anos de idade, e formação académica ou profissional adequada.
A	Director(a)-geral . . . . .	Mais de 21 anos de idade e formação académica ou profissional adequada.

## B) Condições de promoção

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as condições a seguir indicadas:

Promoção de	A	Condições a satisfazer
Paquete . . . . .	Praticante estagiário(a) . . . . .	Completar um ano de pacote e possuir escolaridade obrigatória.
	Segundo(a)-contínuo(a) . . . . .	Completar 18 anos de idade.
Praticante estagiário . . . . .	Praticante . . . . .	Completar um ano de serviço na categoria.
Segundo(a)-contínuo(a) . . . . .	Primeiro(a)-contínuo(a) . . . . .	Completar dois anos de serviço na categoria.
Segundo(a)-porteiro(a)/segundo-recepcionista.	Primeiro(a)-porteiro(a)/primeiro-recepcionista.	Completar dois anos de serviço na categoria
Praticante . . . . .	Aspirante . . . . .	Completar dois anos de serviço na categoria.
Telefonista . . . . . Porteiro(a) . . . . . Contínuo(a) . . . . . Cobrador(a) . . . . . Recepcionista . . . . .	Aspirante (promoção condicionada) <sup>(1)</sup> . .	Adquirir a escolaridade obrigatória.
Aspirante . . . . .	Terceiro-oficial . . . . .	Completar dois anos de serviço na categoria.
Terceiro-oficial . . . . .	Segundo-oficial . . . . .	Completar quatro anos de serviço na categoria.
Segundo-oficial . . . . .	Primeiro-oficial . . . . .	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Promotor(a) de vendas de 2.ª classe . . . . .	Promotor(a) de vendas de 1.ª classe . . . . .	Completar três anos na categoria.
Primeiro-oficial/técnico(a) aduaneiro(a) . . . Técnico(a) de informática . . . . .	Chefe de secção . . . . .	Por escolha.

Promoção de	A	Condições a satisfazer
Chefe de secção . . . . . Conselheiro(a) de segurança . . . . .	Director(a) de serviços/chefe de serviços	Por escolha.
Director(a) de serviços/chefe de serviços . . .	Director(a)-geral . . . . .	Por escolha.

(<sup>1</sup>) Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nestas categorias.

### III — Definição de funções

**Director(a)-geral.** — É o trabalhador que gere uma empresa ou departamento, definindo e formulando a política da empresa em colaboração com os directores que lhe estão subordinados.

**Director(a) de serviços/chefe de serviços.** — É o trabalhador que dirige, coordena e organiza o trabalho e as diversas actividades da empresa dentro dos objectivos que lhe forem confiados; integra as informações e controles da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que chefia de forma efectiva a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas de procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

**Programador de informática.** — É o trabalhador que dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores, é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa e pela sua constante manutenção.

**Conselheiro(a) de segurança.** — É o trabalhador legalmente habilitado que actua como responsável na empresa pelo cumprimento das determinações legais no que respeita às questões de carga, descarga e transporte de mercadorias perigosas por estrada.

**Promotor(a) de vendas.** — É o trabalhador que, predominantemente e fora do escritório, tem como função principal a promoção e venda dos serviços do Transitário; transmite as encomendas ao escritório a que se encontra adstrito e elabora relatórios sobre as visitas efectuadas.

**Técnico(a) de informática.** — É o trabalhador que dá apoio técnico aos equipamentos informáticos e, é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa e pela constante manutenção quer do *hardware* quer do *software*.

**Técnico(a) aduaneiro(a).** — É o trabalhador, legalmente habilitado, que faz a interpretação e a aplicação das disposições aduaneiras, faz a classificação pautal das mercadorias, apresentando as respectivas declarações aduaneiras perante as alfândegas.

**Primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial.** — É o trabalhador que executa, sem funções efectivas de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, por meios informáticos, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de tarefas que lhe competem, examina o correio recebido,

separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à facturação, efectua encomendas, coordena os serviços de distribuição e recolha, faz a regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; classifica documentos e efectua os correspondentes registos; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; atende público e codifica documentos, após formação adequada, traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos, cartas, dando-lhe o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete. Este trabalhador pode ainda exercer, com carácter efectivo, exclusivo ou predominante, as funções de recebimentos e ou de pagamentos nos serviços de caixa ou tesouraria de uma empresa ou delegação, devendo neste caso ser classificado obrigatoriamente como primeiro-oficial.

**Secretária(o).** — É o trabalhador que colabora e apoia as entidades cujas funções sejam inseridas em níveis superiores na empresa, libertando-as de tarefas de escritório de carácter geral; toma nota de dados e executa em processamento de texto relatórios, cartas e outros textos em língua portuguesa ou estrangeira, dominando, pelo menos, dois idiomas.

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

**Aspirante.** — É o trabalhador que coadjuva o oficial ou exerce funções de conteúdo semelhante.

**Praticante.** — É o trabalhador que coadjuva o Aspirante e ou se prepara para ascender a esta categoria.

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

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

*Cobrador(a)*. — É o trabalhador que, fora do escritório do empregador, efectua normal e regularmente, recebimentos, pagamentos ou depósitos, podendo, em princípio, desempenhar funções diversas a título complementar.

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

*Paquete*. — É o trabalhador menor de 18 anos que se inicia numa profissão, desempenhando tarefas diversificadas no interior e / ou exterior da empresa.

*Auxiliar de limpeza*. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

## Secção B — Trabalhadores de armazém

### I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores armazém são as seguintes:

Encarregado(a) de armazém — grupo D;  
Fiel de armazém — grupo F;  
Motorista — grupo F;  
Conferente de armazém — grupo G;  
Operador(a) de máquinas — grupo H;  
Carregador(a)/servente — grupo H;  
Embalador(a) — grupo H;  
Praticante estagiário(a) — grupo M.

### II — Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém os trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 — Os trabalhadores que se destinem à categoria do grupo H são admitidos com a categoria de praticante estagiário.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos como Praticantes com idade superior a 18 anos só estagiam seis meses.

### III — Definição de funções

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

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

*Motorista*. — É o profissional que tem a seu cargo a condução de viaturas automóveis, competindo-lhe efectuar a arrumação das mercadorias que transporta bem como a carga e descarga das mesmas, assegura o bom funcionamento do veículo que lhe está distribuído ou de que se utilize, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção.

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

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

Operador(a) de empilhador;  
Operador(a) de monta-cargas;  
Operador(a) de balança ou báscula.

Os operadores de máquinas que regularmente conduzem zorras, gruas ou empilhadores na via pública terão a categoria de motorista.

*Embalador(a)*. — É o trabalhador que embala matérias ou produtos em caixa de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte; dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos quer de pequenas ou grandes dimensões; poderá, eventualmente, proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora do armazém.

*Carregador/servente*. — É o trabalhador que carrega, descarrega, arruma, e acondiciona as mercadorias ou produtos em armazéns, viaturas, instalações frigoríficas ou outras e executa outras tarefas indiferenciadas.

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

## ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categoria	Remuneração (euros)
A	Director(a)-geral . . . . .	1 117
B	Director(a) de serviços/chefe de serviços . . .	960
C	Chefe de secção . . . . . Programador de informática . . . . . Conselheiro de segurança . . . . .	832
D	Primeiro-oficial . . . . . Encarregado(a) de armazém . . . . . Secretário(a) . . . . . Promotor(a) de vendas de 1.ª classe . . . . . Técnico(a) de informática . . . . . Técnico(a) aduaneiro(a) . . . . .	762
E	Segundo-oficial . . . . . Promotor(a) de vendas de 2.ª classe . . . . .	721
F	Terceiro(a)-oficial . . . . . Fiel de armazém . . . . . Motorista . . . . .	652
G	Aspirante . . . . . Cobrador(a) . . . . . Primeiro(a)-contínuo(a) . . . . . Primeiro(a)-porteiro(a)/primeiro(a)-recepcionista Telefonista . . . . . Conferente de armazém . . . . .	602

Classe	Categoria	Remuneração (euros)
H	Operador(a) de máquinas ..... Carregador/servente ..... Embalador .....	564
I	Praticante .....	485
J	Segundo(a)-contínuo(a) ..... Segundo(a)-porteiro(a)/segundo-recepcionista ..... Auxiliar de limpeza .....	478
L	Praticante estagiário(a) .....	450
M1	Prat. estag. de arm. do 1.º semestre .....	450
M2	Prat. estag. de arm. do 2.º semestre .....	460
N	Paquete .....	450

a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a € 4,60/hora e a quinze horas mensais.

### ANEXO III

#### Regulamento de higiene e segurança

##### Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção, os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

##### Artigo 2.º

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

##### Artigo 3.º

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

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

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

##### Artigo 4.º

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

##### Artigo 5.º

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

##### Artigo 6.º

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

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

##### Artigo 7.º

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

##### Artigo 8.º

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

##### Artigo 9.º

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

##### Artigo 10.º

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

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

##### Artigo 11.º

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

##### Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

##### Artigo 13.º

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

Artigo 14.º

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

Artigo 15.º

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

Artigo 16.º

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

Artigo 17.º

Devem assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidades de eventual recurso à utilização de assentos sem prejuízo da execução das suas tarefas.

Artigo 18.º

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

Artigo 19.º

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

Artigo 20.º

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

Artigo 21.º

As entidades patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, normalmente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 252 empresas e 3500 trabalhadores.

Lisboa, 2 de Abril de 2009.

Pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT:

*Rogério Sameiro Nunes Alves Vieira*, mandatário.  
*Tomé Rodrigues Namora*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Depositado em 15 de Maio de 2009, a fl. 44 do livro n.º 11, com o n.º 106/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de adesão entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e a FESIC — Federação Sindical das Comunicações ao ACT entre a mesma empresa e outras e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais e outros.**

Ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e a FESIC — Federação Sindical das Comunicações, por si e em representação do SINGUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações e do SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações, acordam, entre si, a adesão desta federação sindical ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22, de 15 de Junho de 2007, e 23, de 22 de Junho de 2008.

O presente acordo de adesão aplica-se a sete trabalhadores filiados na FESIC — Federação Sindical das Comunicações.

Lisboa, 27 de Abril de 2009.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, S. A.:

*Maria Teresa Prata Macias Marques Pignatelli*, vogal do conselho de administração.

*Carla Maria de Castro Chousal*, vogal do conselho de administração.

Pela FESIC — Federação Sindical das Comunicações:

*Antonino Manuel Henriques Simões*, mandatário.

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, mandatário.

**Declaração**

A FESIC — Federação Sindical das Comunicações declara neste momento representar o SINGUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações e o SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009. — O Secretário-Geral, *Antonino Simões*. — O Vice-Secretário-Geral, *Pedro Duarte*.

Depositado em 15 de Maio de 2009, a fl. 44 do livro n.º 11, com o registo n.º 107/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.