

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Revisão global.**

#### Cláusula preambular

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 14, de 15 de Abril de 2007, 16, de 29 de Abril de 2008, e 9, de 8 de Março de 2009, é revisto da forma seguinte:

#### CAPÍTULO I

##### **Âmbito, área, vigência e denúncia do contrato**

###### Cláusula 1.ª

###### **Âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da AIPAN que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 1430 empresas e 8800 trabalhadores.

###### Cláusula 2.ª

###### **Área**

1 — A área do presente CCT é definida por toda a zona Norte, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço).

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

###### Cláusula 3.ª

###### **Vigência**

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — O presente CCT tem a duração mínima que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão revistas anualmente, a partir de Novembro.

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

###### Cláusula 4.ª

###### **Denúncia**

1 — A denúncia do presente CCT deverá ser feita com a antecedência de pelo menos três meses, relativamente ao termo do prazo, mediante comunicação escrita à outra parte e acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A parte que denuncia o contrato deverá enviar conjuntamente à outra a respectiva contraproposta de revisão.

3 — A outra parte deverá responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela, rejeitando ou contrapondo.

4 — A falta de resposta no prazo fixado e nos termos do n.º 3 legitima a parte proponente a requerer conciliação nos termos da lei.

5 — Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

#### CAPÍTULO II

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

###### Cláusula 5.ª

###### **Princípios gerais**

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos, se outra não vier a ser consagrada por lei;
- b) Ter as habilitações escolares mínimas legalmente exigidas.

2 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e juridicamente obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquiridas.

3 — No acto da admissão, as empresas têm o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho, detalhando as informações de harmonia com o previsto na lei.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Período experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

1) Para os contratos a tempo indeterminado:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, grau de responsabilidade ou função de confiança, como sejam as de chefe de compras, empregado de balcão principal, encarregado de expedição, técnico de autocontrolo, amassador, chefe de geladaria e forneiro;
- c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de elevada complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como funções de confiança, como sejam as de mestre de pasteleiro, encarregado de fabrico, empregado de balcão-encarregado, pasteleiro de 1.<sup>a</sup> e panificador principal;
- d) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores;

2) Para os contratos a termo:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
  - b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite;
- 3) Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador carece de um aviso prévio de 7 dias;
- 4) O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes;
- 5) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Admissão para efeito de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária de outro entende-se sempre feita a termo certo, devendo tal circunstância e o respectivo prazo constar de documento escrito.

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

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior receberá a retribuição correspondente à categoria do substituído.

2 — Excedendo a substituição a duração de 90 dias seguidos ou 120 interpolados no decurso de um ano civil, o substituído terá direito a promoção à categoria profissional e inerente retribuição do substituído, mesmo após este retomar a prestação de trabalho.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos de substituições decorrentes da prestação de serviço

militar obrigatório ou de doença prolongada não superior a 180 dias.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Trabalho eventual — Definição e normas especiais do trabalho eventual

1 — É considerado trabalho eventual o prestado com carácter accidental ou extraordinário que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — Só é admissível o recurso a trabalho eventual por ocasião de qualquer evento ou quadra determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração, tal como nas vésperas de feriados, por ocasião de feiras, festas e romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente no calendário, nomeadamente a Páscoa, São João, Natal e Ano Novo.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Aprendizagem

1 — A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória, de idade não superior a 18 anos, pelo período máximo de um ano, findo o qual o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior.

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

3 — O número de aprendizes não poderá exceder 20% do de profissionais que prestem serviço no estabelecimento; é, porém, permitida a existência de um aprendiz ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de acordo com as funções predominantemente desempenhadas face às definições técnico-profissionais das categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Os trabalhadores devem, em princípio, exercer uma actividade predominantemente correspondente à categoria para que foram contratados.

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

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, terão os trabalhadores direito a esse tratamento.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Atribuição de categoria profissional

1 — A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que predominantemente exerça, de entre as definidas no anexo I.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

Qualquer mudança de categoria será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo, em impresso fornecido para o efeito por esse organismo, nos 10 dias subsequentes à solicitação que lhe for apresentada pelo trabalhador a quem essa mudança respeite.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Mapas do quadro de pessoa

O preenchimento e envio às entidades interessadas do mapa do quadro de pessoal será efectuado nos termos da lei.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Acesso

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

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

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

3 — Para efeitos do número anterior, será ouvida a comissão de trabalhadores ou quem os represente.

4 — No fabrico de produtos de panificação, o acesso far-se-á da forma seguinte:

- a) Os aprendizes serão promovidos a aspirantes a panificadores quando completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioridade;
- b) Os aspirantes a panificadores serão promovidos a panificadores quando completarem 12 meses na categoria;
- c) A promoção a panificador principal e a encarregado de fabrico far-se-á de acordo com o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3.

5 — No fabrico de produtos de pastelaria, o acesso segue as seguintes regras:

- a) Os aprendizes serão promovidos a aspirantes a pasteleiro quando completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioridade;
- b) Os aspirantes a pasteleiro serão promovidos a pasteleiros de 3.<sup>a</sup> quando completarem três anos na categoria;
- c) Os pasteleiros de 3.<sup>a</sup> serão promovidos a pasteleiros de 2.<sup>a</sup> quando completarem três anos na categoria;
- d) Os pasteleiros de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a pasteleiros de 1.<sup>a</sup> quando completarem três anos na categoria;
- e) A promoção a mestre de pasteleiro far-se-á de acordo com o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3.

6 — No sector de vendas, os acessos obedecem ao seguinte:

- a) Os aprendizes serão promovidos a empregados de balcão auxiliares quando completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioridade;
- b) Os empregados de balcão auxiliares serão promovidos a empregados de balcão de 2.<sup>a</sup> quando completarem dois anos na categoria;
- c) Os empregados de balcão de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a empregados de balcão de 1.<sup>a</sup> quando completarem três anos na categoria;
- d) A promoção a empregado de balcão principal e a empregado de balcão-encarregado far-se-á de acordo com o estipulado nos n.ºs 1, 2 e 3.

7 — No sector de apoio e manutenção, o acesso far-se-á do seguinte modo:

- a) Os aprendizes serão promovidos a praticantes quando completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioridade;
- b) Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais quando completarem dois anos na categoria;
- c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria imediata quando completarem de três anos na categoria;
- d) As categorias do sector de apoio e manutenção (afinador de máquinas, bate-chapas, canalizador, carpinteiro, mecânico de automóveis, mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento, oficial electricista, pedreiro ou trolha, pintor, serralheiro civil e serralheiro mecânico) são genericamente designadas «oficiais».

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- e) Baixar a categoria ou nível do trabalhador, salvo quando for por este aceite por escrito, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos direc-

tamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

*j)* Exigir de qualquer profissional, no local de trabalho, o transporte, a dorso, de pesos superiores a 25 kg;

*k)* Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, sempre que o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, em estabelecimento da mesma empresa, não contratualmente acordado aquando da sua admissão, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho não contratualmente acordado aquando da sua admissão, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por acordo entre as partes, estas podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério.

5 — Por prejuízo sério, para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o prejuízo grave que afecte o trabalhador ao nível, nomeadamente, de perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes da antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

6 — O empregador pode ainda transferir temporariamente o trabalhador, nas mesmas circunstâncias referidas nos números anteriores.

7 — Da ordem de transferência prevista no número anterior deve constar a justificação da mesma e o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

8 — Salvo motivo imprevisível, a transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, tratando-se de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, tratando-se de transferência temporária.

9 — Em qualquer situação de transferência, ainda que dentro da mesma localidade, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou seja, as despesas de deslocação face ao aumento de distância da residência ao local de trabalho, a mudança do agregado familiar para a nova habitação bem como o transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

*b)* Pagar pontualmente a retribuição, nos termos da lei e deste CCT;

*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)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça funções cuja regulamentação profissional a exija;

*f)* Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, não os impedindo de desempenhar funções sindicais para que tenham sido eleitos;

*g)* Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

*i)* Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal 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;

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

*k)* Prestar ao sindicato respectivo, quando pedidas, as informações necessárias ao exercício da sua acção;

*l)* Não fumar, não comer, não beber, nem mastigar pastilha elástica no local de trabalho;

*m)* Fornecer a cada trabalhador dois equipamentos de trabalho compostos de bata, *t-shirt* ou túnica, calça, saia e ou avental lavável, protecção da cabeça e calçado apropriado confortável e antiderrapante e luvas para funções específicas, para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho, que serão substituídos sempre que necessário;

*n)* Afixar normas de conduta de higiene pessoal, incluindo regras específicas sobre cuidados especiais a ter com a higienização das mãos, em sítios estratégicos, de forma a sensibilizar o pessoal;

*o)* Não permitir o início da prestação de trabalho por qualquer trabalhador sem o exame médico de admissão;

*p)* Implementar a prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei;

*q)* Implementar o autocontrolo como sistema de segurança alimentar estruturado segundo a metodologia HACCP;

*r)* Descontar e enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, o produto da quotização dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo, acompanhado do respectivo mapa de quotizações.

Cláusula 19.<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 o estabelecimento em que presta serviço;

*b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

*c)* 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;

*d)* 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, mantendo segredo profissional nomeadamente sobre receitas, fórmulas, dosagens de fabrico e referenciação de fornecedores e ou clientes;

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

*f)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

*g)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

*h)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

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

*j)* Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou a entidade patronal;

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

*m)* Não fumar, não comer, não beber, nem mastigar pastilha elástica no local de trabalho;

*n)* Zelar pela conservação e boa utilização do equipamento de trabalho e outros bens que lhe estiverem distribuídos para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho;

*o)* Cuidar, no âmbito da higiene e segurança alimentar e no quadro da função que exerce na actividade da empresa, da qualidade higiossanitária dos produtos, dando cumprimento ao Código de Boas Práticas de Higiene e Fabrico e às directivas e planos de implementação do Auto Controlo como Sistema de Segurança Alimentar, estruturado segundo a metodologia HACCP;

*p)* Não iniciar o trabalho antes de se equipar convenientemente, deixando roupa, objectos pessoais e os sapatos arrumados dentro dos cacifos;

*q)* Não tossir ou espirrar directamente sobre os alimentos ou superfícies de trabalho;

*r)* Não usar brincos, pulseiras, relógios, anéis ou outros adornos, nomeadamente nas áreas de produção, manipulação ou embalagem de produtos alimentares;

*s)* Manter as unhas curtas, limpas e sem verniz, quando em contacto directo com produtos alimentares;

*t)* Proteger sempre as feridas ou cortes com uma dedeira em látex de cor e luvas (impermeáveis e descartáveis).

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.

## CAPÍTULO IV

## Prestação de trabalho

Cláusula 20.<sup>a</sup>

## Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, sendo permitido que o período normal de trabalho prestado ao sábado seja de nove horas, sem prejuízo do limite do período normal de trabalho semanal.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas. Para o sector de vendas, a interrupção poderá ser superior a duas horas, até ao máximo de cinco horas.

3 — É permitida a prestação de trabalho em regime de tempo parcial:

*a)* Durante o período mínimo de três horas e meia por dia, pelos profissionais das categorias de empregado de balcão;

*b)* Pelos distribuidores e motoristas-vendedores-distribuidores;

*c)* Pelo pessoal de limpeza (auxiliares de fabrico);

*d)* Pelos profissionais do sector de apoio e manutenção;

*e)* Em todas as situações em que seja negociado, nos termos da lei, entre a entidade empregadora e o trabalhador, observando-se a forma escrita.

4 — É permitido um período de trabalho de seis horas consecutivas na prestação de trabalho diário nos sectores de expedição, distribuição e vendas.

5 — Observando o disposto no artigo 175.º do CT, é permitido um período único de trabalho de seis horas e trinta minutos, consecutivas, para todos os sectores, quando, nos dias em que for praticado, corresponder ao período normal de trabalho desse dia.

6 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

## Horários especiais

1 — Sempre que as condições de mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita, em todos os dias de calendário, a prestação de trabalho por qualquer trabalhador obrigado por este CCT, bem como o funcionamento dos estabelecimentos de fa-

brico e ou venda, e em que, salvo o disposto no n.º 4, o dia de descanso semanal de cada trabalhador abrangido poderá recair em qualquer dia da semana.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, é permitido que o período normal de trabalho seja, num dia por semana, de dez horas.

3 — No conjunto de cada quatro semanas consecutivas o período normal médio de trabalho semanal será, para todos os trabalhadores abrangidos por este regime, de 40 horas.

4 — Em cada período de quatro semanas consecutivas, o dia de descanso do trabalhador será obrigatoriamente coincidente com o domingo.

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

6 — A todos os trabalhadores enquadrados neste regime e enquanto o acordo referido no número seguinte não for revogado são garantidas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo III, as quais servirão de base ao cálculo do acréscimo por prestação de trabalho nocturno e da retribuição das horas de trabalho suplementar, bem como do subsídio mensal de turno.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista na lei;

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto nos termos da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) A 200 horas por ano;

b) A duas horas por dia normal de trabalho;

c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e nos feriados.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2 — Os trabalhadores isentos receberão, enquanto mantiverem esse estatuto, um prémio de 22,5% sobre as remunerações mínimas pecuniárias de base.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Nos serviços de cafetaria, só se considera nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 0 e as 7 horas, exceptuando o disposto no número seguinte.

3 — Não se considera nocturno o trabalho prestado com início a partir das 6 horas.

4 — Quando forem prestadas pelo menos quatro horas de trabalho durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário considerado nocturno.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Mapa de horário de trabalho

Em cada estabelecimento será afixado, em lugar bem visível, o mapa do horário de trabalho elaborado em conformidade com o disposto na lei e neste CCT.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Turnos

1 — A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

3 — Haverá lugar a um subsídio mensal de turno, no valor de 30% da retribuição mínima mensal pecuniária de base, no caso de existirem três turnos rotativos em laboração ininterrupta.

4 — Na situação prevista no número anterior, o intervalo de descanso será de meia hora, que contará como tempo de serviço efectivo.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato são garantidas todas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo III, as quais servirão de base ao cálculo do acréscimo por prestação de trabalho nocturno e da retribuição das horas de trabalho suplementar, bem como do subsídio mensal de turno, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 21.<sup>a</sup>

2 — A retribuição/hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RMMPB \times 12}{52 \times 40}$$

sendo *RMMPB* a remuneração mínima mensal pecuniária de base para a respectiva categoria profissional.

3 — Na retribuição das horas suplementares, bem como no cálculo do valor do acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno, tomar-se-á como base o valor da retribuição/hora, apurado nos termos do número anterior.

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

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

6 — Os trabalhadores controladores de caixa têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 20,50.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1 — A retribuição das horas de trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dão direito as horas de trabalho equivalente prestado durante o período em que, nos termos da lei e do estipulado neste CCT, não se enquadra na noção de trabalho nocturno, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As horas de trabalho consideradas nocturnas prestadas pelos profissionais afectos exclusivamente ou predominantemente ao fabrico de pastelaria serão pagas com um acréscimo de 50%.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com um acréscimo correspondente a 100% da retribuição normal, por cada hora de trabalho efectuada.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho prestadas.

3 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

4 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição.

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

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se for por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Sistema de pagamento

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

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

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a retribuição por trabalho suplementar prestado nos últimos cinco dias úteis de cada mês, que poderá ser paga no mês seguinte.

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal nas empresas abrangidas por este CCT é o domingo, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 21.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

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

O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, na sua falta, o feriado distrital respectivo.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

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

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

5 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

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

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

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

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

7 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

8 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

9 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana, de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados. Não são considerados como úteis o sábado e o domingo.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser 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 de admissão.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

4 — O aumento da duração do período de férias, previsto no n.º 6 da cláusula 34.<sup>a</sup>, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Escolha ou marcação da época de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Por acordo as férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1 — Qualquer permuta quanto ao período de férias efectuada depois da aprovação e afixação do mapa poderá ter lugar por mútuo acordo entre trabalhadores do mesmo grupo e igual categoria e relativamente aos trabalhadores sindicalizados deverá ser comunicada por escrito no prazo de oito dias à entidade patronal e ao sindicato respectivo e assinada pelos interessados.

2 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido



na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito às férias nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato, após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá 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 pela entidade patronal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos neste CCT e na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, até cinco dias;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinnetos, irmãos ou cunhados, até dois dias;

d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a cinco dias;

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 ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino e ou para preparação de exames;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsá-

vel pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

j) As dadas por doadores de sangue, por solicitação de qualquer dos serviços da rede nacional de transfusão de sangue ou por iniciativa própria, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço, e pelo período de tempo necessário ao cumprimento da missão;

k) As dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários, para cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de bombeiros, nos termos da Lei n.º 21/87, de 20 de Junho, e do Decreto-Lei n.º 297/2000, de 17 de Novembro;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentarem-se do serviço pelo tempo necessário para o cumprimento do mandato que lhes foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no n.º 1, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A prova da situação de doença prevista na alínea e) do n.º 2 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

6 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

7 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

8 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

9 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 6, 7 e 8, as faltas são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>, quando excedam quatro dias por mês, para os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, e cinco ou oito horas por mês, conforme se trate de delegado sindical ou de delegado sindical que faça parte da comissão intersindical, respectivamente, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da segurança social;

c) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas relativas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados, num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

## CAPÍTULO VII

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 49.<sup>a</sup>**Causas de extinção do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa, além do mais, por:

- a) Revogação por mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa, promovido pela entidade patronal;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Resolução com justa causa pelo trabalhador.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo**

1 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto no CT.

4 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Cessação do acordo de revogação**

1 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar, por decisão do trabalhador, até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 — Exercendo o direito previsto neste artigo, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se 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 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Cessação do contrato por despedimento com justa causa**

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, o que, a verificar-se, deverá ser comunicado por forma inequívoca, quer o contrato tenha prazo quer não, havendo lugar a processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador.

- a) Desobediência ilegítima a ordens de responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores e ou 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 seu cargo ou posto de trabalho;
- 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 atinja, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância das 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 a entidade patronal 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;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — O despedimento de membros de corpos gerentes de associações sindicais, dos delegados sindicais, dos mem-

bros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto na lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Ausência de justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia;

2 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cessaçã do contrato de trabalho por despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo, nos termos da lei, a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses que abranja pelo menos 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas que empreguem até 50 trabalhadores, por um lado, e de empresas que empreguem mais de 50 trabalhadores, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito à indemnização de antiguidade prevista na lei.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Resolução por iniciativa do trabalhador

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 culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

3 — O pagamento da indemnização referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

4 — O trabalhador tem ainda o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

5 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio previsto no número anterior será de 30 dias.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido nos números anteriores, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de outras indemnizações devidas à entidade patronal previstas na lei.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação sobre empresas em situação económica difícil, no caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todas as regalias a que têm direito.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

## CAPÍTULO VIII

### Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípios sobre a igualdade

Nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que seja do conhecimento da entidade patronal;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:

- i) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
- ii) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

3 — O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores — Princípio geral

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2 — A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste contrato.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Trabalhos proibidos ou condicionados

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

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;
- b) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- c) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes — Direitos especiais

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até duas horas antes, nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nelas.

2 — Aos trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino serão concedidas ainda as seguintes regalias:

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras, nos estabelecimentos de ensino;
- b) Faltar 10 dias, consecutivos ou não, para preparação de exame;
- c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na elaboração da escala de férias será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a sua assiduidade a essas mesmas disciplinas;

b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

4 — O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem prejuízo de prazos mais curtos previstos na lei.

3 — No processo disciplinar que preceder a aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa, para além da observância das disposições legais imperativas, serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até ao máximo de 3 testemunhas por cada facto e 10 no total.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

5 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção de suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para as instituições da segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 66.<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, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

## CAPÍTULO X

### Comissões paritárias

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

Com o âmbito e na área definidos nas cláusulas 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> deste contrato, serão constituídas comissões paritárias, com a composição, atribuições e modo de funcionamento referidos nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Composição

1 — As comissões paritárias referidas na cláusula anterior serão constituídas por quatro membros efectivos, dois em representação da AIPAN, dois das associações sindicais.

2 — A todo o momento e por acordo das partes, poderá ser aumentado o número de membros previsto, mantendo-

-se sempre a proporção de igualdade entre o número de representantes da AIPAN e das associações sindicais outorgantes.

3 — Além dos membros mencionados no número precedente, poderão participar das comissões paritárias quatro assessores técnicos, designados dois por cada parte.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Atribuições

Às comissões paritárias competirá, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre despedimentos colectivos:

a) Promover, se e quando necessário, a reclassificação dos trabalhadores;

b) Verificar, controlar e decidir sobre as medidas reputadas convenientes à resolução da situação dos trabalhadores cuja estabilidade de emprego se mostre afectada pela eventual diminuição de rentabilidade do estabelecimento em que prestam serviço.

c) Verificar e decidir sobre as dúvidas de interpretação deste CCT.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT e serão depositadas a fim de serem publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada com aviso de recepção.

## CAPÍTULO XI

### Benefícios sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,85 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de refeição que, tomando por base o valor referido no número anterior, será de montante proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado em cada dia.

3 — Por acordo, pode o pagamento do subsídio de alimentação ser efectuado em espécie.

4 — O valor do subsídio de refeição será actualizado anualmente.

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

## CAPÍTULO XII

### Certificado de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Recusa de passagem de certificado de trabalho

A recusa da entidade patronal, aquando da cessação do contrato, de passagem do certificado de trabalho constitui aquela no dever de indemnizar o trabalhador em montante igual ao que lhe teria de pagar se o mesmo se encontrasse efectivamente ao serviço desde o momento da recepção do respectivo pedido, por escrito, até à correspondente entrega ao trabalhador.

## CAPÍTULO XIII

### Formação

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais que execute;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

## CAPÍTULO XIII

### Actividade sindical

#### SECÇÃO I

##### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

1 — Todos os trabalhadores eleitos para a Direcção das Associações Sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas.

#### SECÇÃO II

##### Nomeação de delegados e seus direitos

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta

registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de cinco horas mensais ou de oito horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem é atribuído crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — 6 mais 1 por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — O crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6 — Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

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

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr

à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Informação sindical

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta

1 — Os delegados e a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais e a comissão sindical ou intersindical devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes 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.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos.



2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical, na falta daquelas comissões.

3 — Os promotores das reuniões referidas neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem e o número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

### SECÇÃO III

#### Comissão sindical de empresas

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Reuniões com entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a dois meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a três meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste diploma, entende-se por «representante de trabalhadores» o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Proibição da discriminação por actividade sindical

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Pão de alimentação

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

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos até 1982, inclusive, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 115 ou ao seu valor noutra espécie de pão.

3 — Beneficiam igualmente deste direito os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato usufruíam desta regalia.

4 — Poderão as partes acordar na substituição do valor em espécie pela contrapartida pecuniária equivalente.

5 — O pão de alimentação é devido aos trabalhadores que a ele tenham direito, aos domingos e feriados.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Requalificações

As empresas procederão às reclassificações a seguir indicadas:

a) Serventes em auxiliar de fabrico ou auxiliares de limpeza consoante a predominância das funções actualmente exercidas;

b) Empregados de balcão em empregados de balcão de 2.<sup>a</sup> ou de 1.<sup>a</sup>, nos termos das alíneas b) e c), respectivamente, do n.º 6 da cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

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

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria com prejuízo sério, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de

carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas, salvo se houver acordo das partes e desde que a lei o permita.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Integração de lacunas

Nos casos omissos, aplicar-se-á a lei do trabalho ao presente CCT.

#### ANEXO I

##### Definição técnico-funcional das categorias profissionais

**Amassador.** — É o(a) trabalhador(a) que amassa manualmente ou utilizando máquinas apropriadas que alimenta, regula, manobra e controla. Cuida da amassadura da farinha e demais ingredientes utilizados na preparação das massas destinadas aos produtos a fabricar; é o responsável pelo controlo e observância das diferentes receitas; manipula as massas e refresca o isco; substitui o encarregado de fabrico enquanto não o haja ou nas suas faltas ou impedimentos; cuida da limpeza e arrumação das máquinas e utensílios com que trabalha.

**Aprendiz.** — É o(a) trabalhador(a), de idade nunca inferior a 16 anos, que faz a sua aprendizagem no âmbito da respectiva profissionalização.

**Aspirante a panificador.** — É o(a) trabalhador(a) que completou o período de aprendizagem, tendo as mesmas funções do panificador. Permanece nesta categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador. Cuida também da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

**Aspirante a pasteleiro.** — É o(a) trabalhador(a) que, tendo completado o período de aprendizagem, inicia a sua qualificação profissional no âmbito das funções dos pasteleiros e sob a sua orientação, passando a exercer as mesmas funções do pasteleiro de 3.<sup>a</sup> Permanece nesta categoria pelo período de 36 meses, findo o qual ascenderá à categoria de pasteleiro de 3.<sup>a</sup>

**Auxiliar de fabrico (ex-servente).** — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo operações auxiliares de fabrico e a movimentação de produtos e matérias-primas; executa também tarefas de lavagem, descasque e corte de fruta; procede ainda à embalagem dos produtos fabricados e ou comercializados; cuida do asseio e da higienização dos equipamentos, mesas, máquinas e demais utensílios.

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

**Chefe de compras/ecónomo.** — Procede à aquisição, transporte, recepção e armazenamento de géneros, mercadorias e outros artigos (verificando a concordância com as respectivas requisições), sendo responsável pelo regular abastecimento, mediante requisição, da despesa dos diferentes sectores, secções, estabelecimentos ou lojas; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; coordena e executa inventários periódicos ou permanentes; cuida de toda a documentação (facturas, guias de remessa ou outros documentos equiva-

lentes) dos fornecedores, bem como da relacionada com a execução das requisições, documentação que entrega e de que presta contas diariamente aos serviços administrativos da empresa; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

**Chefe de geladaria.** — É o(a) trabalhador(a) que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

**Controlador de caixa.** — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa, predominantemente, das operações de caixa e registos dos apuros das vendas ou prestações de serviços do estabelecimento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados encarregando-se de efectivar esses depósitos em instituições bancárias de harmonia com directivas da empresa; pode ocupar-se da venda de diversos produtos da área alimentar, nomeadamente chocolates, pastilhas elásticas, ou não alimentar, tais como tabacos, jornais, revistas, lotarias e similares; pode também colaborar com as empregadas de balcão, a quem substitui especialmente em situações de falta ou impedimento.

**Distribuidor.** — É o(a) trabalhador(a) que distribui os produtos que a empresa produz e ou comercializa, pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo não automóvel ou ainda em veículo automóvel desde que por ele não conduzido, sendo responsável pela recolha de cestos, tabuleiros ou outro material utilizado na distribuição.

**Empacotador.** — É o(a) trabalhador(a) com funções de proceder predominantemente à embalagem manual dos produtos fabricados e ou comercializados.

**Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>** — É o(a) trabalhador(a) que vende e serve todos os produtos produzidos pela empresa e ou por ela comercializados, nomeadamente de diferentes tipos de pão, produtos afins do pão, pastelaria, confeitaria, cafetaria e outros produtos alimentares; é responsável pelas importâncias recebidas; é ainda responsável pela afixação, em local facilmente referenciável e legível por qualquer consumidor, das tabelas de preços de venda ou de prestação de serviços; executa a reposição das prateleiras e montras dos produtos para venda; verifica se os produtos para venda, embalados ou não, apresentam exteriormente alguma anomalia, o que, a verificar-se, obrigará como medida preventiva a identificá-los como não transaccionáveis, com a consequente participação aos responsáveis da empresa; confirma a validade dos pré-embalados e a conformidade da sua rotulagem; de harmonia com as directivas da empresa, cuida diariamente das requisições dos produtos, mercadorias e matérias-primas para abastecimento do estabelecimento, ou procede à aquisição directa aos fornecedores, de que presta contas diariamente. Realiza inventários periódicos ou permanentes ou colabora na sua execução. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões e mesas, competindo-lhe, ainda, zelar pela conservação e higienização da área do estabelecimento de venda, bem como da higiene dos utensílios e louças de serviço, requisitando a substituição de todos os que deixem de reunir condições higiossanitárias para o fim a que se destinam. Nos estabelecimentos que comercializem produtos semiprocessados de pão, produtos afins do pão e produtos de pastelaria, pode assegurar a cozedura para o transformar em produto de venda.

**Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>** — É o(a) trabalhador(a) que vende e serve todos os produtos produzidos pela empresa e ou por ela comercializados, nomeadamente de diferentes

tipos de pão, produtos afins do pão, pastelaria, confeitaria, cafetaria e outros produtos alimentares; é responsável pelas importâncias recebidas; executa a reposição das prateleiras e montras dos produtos para venda; ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões e mesas, competindo-lhe, ainda, zelar pela conservação e higienização da área do estabelecimento de venda, bem como da higiene dos utensílios e louças de serviço, requisitando a substituição de todos os que deixem de reunir condições higiossanitárias para o fim a que se destinam. Nos estabelecimentos que comercializem produtos semiprocessados de pão, produtos afins do pão e produtos de pastelaria, pode assegurar a cozedura para o transformar em produto de venda. Coadjuva o empregado de balcão principal ou o empregado de balcão de 1.ª, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos.

*Empregado de balcão auxiliar.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce, eminentemente, funções de venda ao balcão, coadjuvando o empregado de balcão principal, o empregado de balcão de 1.ª e ou o de 2.ª, no desempenho das suas funções no estabelecimento em que exerce a sua actividade. Permanece nesta categoria pelo período de 24 meses, findo o qual ascenderá à categoria de empregado de balcão de 2.ª

*Empregado de balcão encarregado.* — É o(a) trabalhador(a) que, nas unidades de produção que não possuam encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da elaboração da expedição, da distribuição e da venda ao balcão, ou aquele que, nas unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, a distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de vendas, bem como os respectivos recebimentos. Respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o Código das Boas Práticas. Recepciona produtos e matérias-primas. Colabora na elaboração dos inventários periódicos ou permanentes.

*Empregado de balcão principal.* — é o(a) trabalhador(a) que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de empregado de balcão, dirige e coordena o serviço de outros empregados de balcão que prestem trabalho no mesmo estabelecimento por cuja direcção é o principal responsável.

*Auxiliar de limpeza.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, de acordo com o plano de higienização, e colabora no asseio e na higienização dos equipamentos, mesas, máquinas e demais utensílios.

*Encarregado de expedição.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela expedição, embalagem e contagem de todos os produtos que a empresa produz ou comercializa, fabricados ou não na unidade de produção, para os balcões, distribuição, venda e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos; verifica se as embalagens de produtos embalados se encontram devidamente fechadas e rotuladas; confere os carregamentos dos produtos a expedir face às encomendas a executar e às facturas ou guias de remessa ou outros documentos de transporte equivalentes que acompanham a carga e em que fará constar a data/hora de expedição. Respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o Código das Boas Práticas. Recepciona produtos e matérias-primas. Colabora na elaboração dos inventários periódicos ou permanentes.

*Encarregado de fabrico.* — É o(a) trabalhador(a) responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade de todos os produtos fabricados e a disciplina do pessoal de fabrico; coordena o serviço de limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios, efectuado pelo pessoal de fabrico. Respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o Código das Boas Práticas. Recepciona produtos e matérias-primas. Colabora na elaboração dos inventários periódicos ou permanentes.

*Expedidor ou ajudante de expedição.* — É o(a) trabalhador(a) que procede à contagem e embalagem, manualmente ou operando máquinas apropriadas, dos produtos que a empresa produz ou comercializa, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição; substitui o(a) encarregado(a) de expedição nas suas faltas ou impedimentos.

*Forneiro.* — É o(a) trabalhador(a) principal responsável pela alimentação dos fornos utilizados na cozedura de todos os produtos fabricados, pela regulação e controlo das respectivas temperaturas e pelo processo de enforamento, cozedura e desenforamento, colaborando com o amassador e os panificadores; cuida da limpeza e arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

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

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

*Mestre pasteleiro.* — É o(a) trabalhador(a) que planifica, dirige, distribui, coordena, fiscaliza e participa em todas as tarefas e fases de fabrico de pastelaria, incluindo a da confecção de salgados e de sobremesas, nelas intervindo sempre; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; mantém em dia os inventários de material e de *stocks* de matérias-primas; coordena o serviço de limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios, efectuado pelo pessoal de fabrico. Respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o Código das Boas Práticas. Recepciona produtos e matérias-primas. Colabora na elaboração dos inventários periódicos ou permanentes.

*Motorista-vendedor-distribuidor.* — É o(a) trabalhador(a) que, utilizando veículo automóvel por ele conduzido, promove, vende e entrega os produtos que a empresa produz e ou comercializa, cuidando da sua boa conservação e acondicionamento e executando o seu carregamento e descarregamento; é responsável pela afixação da tabela de preços, no veículo, de modo visível, inequívoco, fácil e perfeitamente legível por qualquer consumidor medianamente atento; procede à facturação e ou cobrança dos produtos vendidos; é responsável pela recolha de cestos, tabuleiros ou outro material utilizado na entrega dos pro-

duto; zela pela conservação da viatura e da sua higiene e limpeza, particularmente a caixa de acondicionamento da carga, e pelo cumprimento das regras que condicionam a respectiva circulação; cuida para que as mercadorias transportadas sejam acompanhadas dos correspondentes documentos de transporte (facturas, guias de remessa ou outros documentos equivalentes), em duplicado, nos termos da lei, conferindo a sua conformidade com a carga e a data/hora do início do transporte. Cumpre com os demais normativos do Código da Estrada.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagens eléctricas. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas que interpreta.

*Operador de máquinas de empacotar/embalar.* — É o(a) trabalhador(a) com funções de proceder predominantemente à embalagem dos produtos que a empresa produz e ou comercializa operando com máquinas apropriadas que regula e manobra e de cuja limpeza e arrumação também cuida; confirma se os produtos a embalar se encontram em condições de arrefecimento adequadas e se não aparentam possuir qualquer anomalia; verifica a conformidade da rotulagem; cuida de todos os registos indispensáveis ao processo de rastreabilidade.

*Panificador principal.* — É o(a) trabalhador(a) que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, desempenha as tarefas mais qualificadas de panificador, podendo ainda acumular as funções de encarregado de fabrico, amassador e ou forneiro quando não os haja ou substituí-los nas suas faltas ou impedimentos; cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

*Panificador.* — É o(a) trabalhador(a) que executa diversas tarefas inerentes ao fabrico; entre outras, prepara, corta, pesa, enrola e tende as massas a panificar, a fim de lhes transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca, balança ou máquinas apropriadas que regula e manobra; colabora com o amassador na mistura dos ingredientes e na amassadura e com o forneiro na alimentação, regulação e funcionamento dos fornos. Cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

*Pasteleiro de 1.ª* — É o(a) trabalhador(a) que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, desempenha as funções mais qualificadas de pastelaria. Coadjuva o mestre pasteleiro no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos ou quando não exista. Planifica, dirige e participa em todas as tarefas e fases do fabrico da pastelaria, nomeadamente, prepara massas, batidos e cremes; opera com o forno e vigia as temperaturas e pontos de cozedura; procede à decoração dos artigos de pastelaria com produtos adequados, que previamente prepara. Também prepara e confecciona salgados diversos, tais como pizzas, bolas, folhados de carne ou salsicha ou mistos de fiambre e queijo, croquetes de carne, pastéis de bacalhau, empadas de carne ou frango, pães com chouriço ou outros, bem como sobremesas. Cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha. Respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o Código das Boas Práticas. Recepciona produtos e matérias-primas. Elabora inventários periódicos ou permanentes.

*Pasteleiro de 2.ª* — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas

e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do pasteleiro de 1.ª, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria. Também prepara e confecciona salgados diversos, tais como pizzas, bolas, folhados de carne ou salsicha ou mistos de fiambre e queijo, croquetes de carne, pastéis de bacalhau, empadas de carne ou frango, pães com chouriço ou outros, bem como sobremesas. Cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

*Pasteleiro de 3.ª* — É o trabalhador que opera com batedeiras, laminadoras e outras máquinas e equipamentos sob a orientação dos pasteleiros de categoria mais elevada, que coadjuva inclusive na confecção de salgados e sobremesas. Cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

*Pedreiro ou trolha.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, mosaicos, azulejos ou fazer rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que prepara ou repara para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira, metal ou outras; desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas; prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias; prepara e aplica massas, betumando ou barrando; aplica tintas de acabamentos, manual ou mecanicamente; afina as respectivas cores e enverniza.

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

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

*Técnico(a) de autocontrolo e de controlo de qualidade.* — É o(a) trabalhador(a) responsável por desenvolver, implementar, avaliar, actualizar e coordenar o sistema de autocontrolo da empresa, em particular nas áreas de elaboração das fichas técnicas dos produtos, manual de procedimentos de higiene, plano de limpeza e desinfecções das instalações, regras de higiene pessoal, plano de análises da água de abastecimento e do produto final, plano de qualificação de fornecedores, procedimentos de recepção e armazenagem de matérias-primas e demais material necessário ao fabrico dos produtos (sendo responsável pela sua qualidade e devolução, caso se encontrem alterados, deteriorados ou manifestamente impróprios) e eliminação de resíduos, plano de manutenção dos equipamentos e de formação e treino do pessoal e de controlo de pragas, sistemas de alerta (rastreabilidade) e todos os registos correspondentes, plano de medidas preventivas e correctivas no âmbito da gestão de reclamações sobre a qualidade do produto e avaliação do grau de satisfação dos clientes; controla periodicamente as análises e pesagens dos produtos fabricados, procedendo à sua prova e degustação; elabora gráficos ou recolhe informação necessária, a fim de verificar se as características dos produtos fabricados e ou comercializados estão conforme a legislação em vigor. Elabora ou estuda a adopção de um código de boas práticas de higiene e produção.

## ANEXO II

## Quadro de pessoal e dotações mínimas

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

I — Quadro de pessoal afecto ao fabrico de produtos de panificação:

a) Nos estabelecimentos de fabrico com um só trabalhador, é obrigatório que este não tenha categoria profissional inferior a panificador principal;

b) É obrigatória a existência de um panificador principal e um amassador ou um forneiro em todos os estabelecimentos de fabrico com mais de três e até seis trabalhadores;

c) É obrigatória a existência de um encarregado de fabrico, um panificador principal e um amassador ou um forneiro em todos os estabelecimentos de fabrico com mais de seis trabalhadores;

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

II — Quadro de pessoal afecto ao fabrico de produtos de pastelaria:

1) É obrigatória a existência de um mestre pasteleiro em todos os estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores sob a sua direcção e coordenação;

2) É obrigatória a existência de um pasteleiro de 1.ª em todos os estabelecimentos, independentemente do número de trabalhadores, quando não exista o lugar de mestre pasteleiro no respectivo estabelecimento;

3) Nos estabelecimentos com mais de três trabalhadores ao seu serviço, é sempre obrigatória a existência de um pasteleiro de 1.ª;

4) Os pasteleiros de 2.ª não poderão exceder a proporção de dois por cada pasteleiro de 1.ª;

5) Os pasteleiros de 3.ª não poderão exceder a proporção de três por cada pasteleiro de 2.ª;

6) Os aprendizes não poderão exceder o número de aspirantes a pasteleiro.

III — Quadro de pessoal afecto ao sector de vendas — só é obrigatória a existência de um empregado de balcão principal nos estabelecimentos polivalentes ou mistos que vendam, cumulativamente, produtos de padaria, produtos afins do pão e pastelaria e prestem serviços de refeições, cafetaria e outros, com um quadro de pessoal superior a cinco trabalhadores no respectivo estabelecimento comercial.

## ANEXO III

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	
		Horário normal	Horário especial
XIII	Mestre pasteleiro . . . . .	810	972
XII	Pasteleiro de 1.ª . . . . .	728	873,60
XI	Pasteleiro de 2.ª . . . . .	630	756

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	
		Horário normal	Horário especial
X	Chefe de compras . . . . . Empregado de balcão encarregado Encarregado de fabrico . . . . . Técnico de autocontrolo e de controlo de qualidade . . . . .	559	670,80
IX	Encarregado de expedição . . . . . Pasteleiro de 3.ª . . . . .	533	639,60
VIII	Amassador . . . . . Chefe de geladaria . . . . . Forneiro . . . . . Motorista-vendedor-distribuidor . . . . . Oficial de 1.ª (apoio e manutenção) Panificador principal . . . . .	523	627,60
VII	Empregado de balcão principal . . . . . Oficial de 2.ª (apoio e manutenção)	497	596,40
VI	Aspirante a pasteleiro do 3.º ano . . . . . Controlador de caixa . . . . . Empregado de balcão de 1.ª . . . . . Panificador . . . . .	489	586,80
V	Aspirante a pasteleiro do 2.º ano . . . . . Empregado de balcão de 2.ª . . . . . Operador de máquinas de empacotar	484	580,80
IV	Aspirante a panificador . . . . . Aspirante a pasteleiro do 1.º ano . . . . . Auxiliar de fabrico . . . . . Distribuidor (a) . . . . . Empacotador . . . . . Empregado de balcão auxiliar do 2.º ano . . . . . Expedidor ou ajudante de expedição Praticante do 2.º ano (apoio e man- utenção) . . . . .	481	577,20
III	Auxiliar de limpeza . . . . . Praticante do 1.º ano (apoio e man- utenção) . . . . .	477	572,40
II	Empregado de balcão auxiliar do 1.º ano . . . . .	475	570
I	Aprendiz . . . . .	380	432

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Porto, 19 de Janeiro de 2010.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

*Horácio António da Silva Castro*, mandatário.  
*António Duarte Fontes*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

Lisboa, 15 de Março de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

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

Lisboa, 16 de Março de 2010. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

#### Declaração

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

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

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

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

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

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

Lisboa, 15 de Março de 2010. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 7 de Abril de 2010, a fl. 71 do livro n.º 11, com o n.º 42/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito área e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua actividade no sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas representadas pela APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras associações sindicais signatárias.

2 — O número de empresas abrangidas por este CCT é de cerca de 60 e o número de trabalhadores é de 8700.

3 — A área de aplicação do presente CCT é definida pelo território nacional.

4 — O presente CCT substitui na íntegra o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 2000, e 44, de 29 de Novembro de 2001.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, renovação automática e sobrevivência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e*