

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L.^{da}, e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2008 e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009 é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente ACT aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas Sociedade de Panificação Sul do Tejo, L.^{da}, Fermentopão — Doces Conventuais, L.^{da},

Doces da Quinta — Fabrico de Bolos, Doçarias, L.^{da}, e Fermentopão — Pão Alentejano, L.^{da}, que se dedicam à indústria e comercialização de produtos de panificação e pastelaria, e, por outro, os trabalhadores ao serviço destas empresas com categorias profissionais nele previstas, representados pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

2 — Este ACT abrange quatro empresas e 287 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O período de vigência mínima deste ACT é de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

4 — O pedido de revisão é feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

5 — A parte destinatária do pedido de revisão deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro do prazo de oito dias a contar da data da recepção da resposta da proposta de alteração.

7 — O presente ACT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados nas categorias profissionais definidas no anexo 1.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

Não poderão ser admitidos menores com idade inferior a 16 anos que não possuam as habilitações mínimas.

Cláusula 5.^a

Informação livre das condições de trabalho

No acto de admissão, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento escrito sobre as condições aplicáveis à relação laboral, nos termos legais.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão de qualquer profissional será sempre feita a título experimental, por um período de 15 dias, no caso de ter sido celebrado contrato de trabalho a termo, com prazo não superior a seis meses.

2 — Não havendo contrato a termo, o período experimental será de 60 dias.

3 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, o período de experiência será de 180 dias.

4 — Pessoal de direcção e quadros superiores terão período experimental de 240 dias.

Cláusula 7.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — Só é permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, de acordo com o disposto na lei em vigor.

2 — Os contratos celebrados nos termos do número anterior deverão obedecer às seguintes condições:

- a) O contrato não pode ser inferior a um mês;
- b) As horas suplementares nocturnas relativas ao trabalho a termo regem-se pelas normas constantes deste ACT;
- c) São devidas a estes trabalhadores todas as regalias existentes para os trabalhadores efectivos da empresa, salvo as relativas a cessação do contrato de trabalho;

d) O salário dos trabalhadores contratados a termo será, no mínimo, o correspondente ao da categoria profissional para que foi contratado, salvo se as funções desempenhadas se enquadrarem noutra categoria profissional o que corresponde a salário mais elevado.

Cláusula 8.^a

Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — Enquanto durar a substituição, o trabalho substituído terá direito à mesma retribuição do trabalhador substituído.

3 — O trabalhador substituído terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

Cláusula 9.^a

Acessos

1 — A menos que seja acordado regime mais favorável entre o trabalhador e a entidade patronal, serão classificados como praticantes os trabalhadores que ingressem na profissão.

2 — Os praticantes de panificador ascendem à respectiva categoria ao fim de dois anos.

3 — Os praticantes de pasteleiro/oficial ascendem à respectiva categoria ao fim de três anos.

4 — Os trabalhadores com a categoria de 2.^a serão promovidos à categoria de 1.^a ao fim de três anos.

5 — Os estagiários (escritório) ascendem à categoria de escriturário de 2.^a ao fim de dois anos.

Cláusula 10.^a

Mudança de entidade patronal

Se um trabalhador transitar de outra empresa, dentro do mesmo ramo de actividade, manterá a categoria profissional constante do certificado de trabalho emitido pela anterior entidade patronal.

Cláusula 11.^a

Quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a preencher o quadro de pessoal com dados relativos ao mês de Outubro e respeitantes a todas as pessoas ao seu serviço, independentemente do vínculo, os quais serão entregues durante o mês de Novembro.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Deveres

Cláusula 12.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

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

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

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

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

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;

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

Cláusula 13.^a

Deveres do trabalhador

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

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis.

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 foi atribuídos.

Cláusula 14.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

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

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

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

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

2 — Se a transferência a que se refere a alínea f) do número anterior não causar prejuízo sério ao trabalhador, a entidade patronal poderá transferi-lo desde que lhe custeie as despesas de transporte e deslocação, e outras emergentes da situação, cabendo à entidade patronal a prova da inexistência de prejuízo.

3 — Havendo prejuízo, o trabalhador terá sempre o direito de exigir a indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 55.^a

Cláusula 15.^a

Mobilidade geográfica

1 — O trabalhador pode ser transferido de local de trabalho com o seu acordo escrito ou, sem o seu acordo, quando existir motivo grave e este seja devidamente fundamentado por escrito, num raio de 15 km contados a partir do local de residência do trabalhador, e desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Considera-se que há motivo grave nas seguintes situações:

1) Alteração, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

2) Quando haja excesso de mão-de-obra por diminuição notória dos serviços que a empresa presta;

3) Aquando da tomada de concessão se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adoptados;

4) Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho entre os colegas provocada pelo trabalhador;

5) Existência de litígio entre a concedente ou os clientes sobre a permanência do trabalhador, por facto imputável a este, e desde que os primeiros imponham a transferência do trabalhador.

3 — Se da transferência resultar num aumento superior a 15 minutos no tempo da deslocação do trabalhador da sua residência para o novo local de trabalho, este contará como tempo efectivo de trabalho prestado.

4 — À empresa cabe, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

5 — O trabalhador pode, em quaisquer dos casos, resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

6 — A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

7 — Se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores, o empregador terá de solicitar um parecer prévio aos delegados sindicais.

Cláusula 16.^a

Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 17.^a

Retribuição mínima

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às remunerações mínimas fixadas em anexo.

2 — O cálculo da remuneração do horário normal será feito com a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

RH remuneração horária normal;

RM retribuição mensal;

N período normal de trabalho.

Cláusula 18.^a

Funções inerentes a outras categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado pelo período de mais de um dia de trabalho, ser-lhe-á paga a retribuição correspondente a esses serviços.

Cláusula 19.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na retribuição inclui-se a retribuição de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, as quais contam para efeitos de cálculo das prestações complementares ou acessórias.

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

Cláusula 20.^a

Subsídio de refeição

1 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 4 a título de alimentação por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço, desde que o período em falta seja justificado pelo trabalhador.

2 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer em espécie o almoço ou o jantar.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

1 — Por cada grupo de cinco anos de trabalho será concedido ao trabalhador o direito a uma diuturnidade, até no máximo seis.

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de € 13,50 mensais.

3 — A promoção de um trabalhador não prejudica o direito que ele tenha às diuturnidades já vencidas.

4 — Os trabalhadores que ainda não venceram o direito a diuturnidades e que tenham cinco ou mais anos de casa vencem a primeira à data da publicação desta convenção.

Cláusula 22.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores caixas, tesoureiros e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas, enquanto desempenhem efectivamente essas funções, no valor de € 17.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1 — Até 15 de Dezembro, os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Com referência ao ano de admissão e ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de serviço prestado em cada um desses anos.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

Cláusula 24.^a

Pão de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT beneficiam do direito a 1 kg de pão de primeira qualidade por cada dia de trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se que o valor do quilo do pão é de € 1,50.

Cláusula 25.^a

Prémio de assiduidade

1 — Os trabalhadores têm o direito de receber mensalmente um prémio de assiduidade no valor de € 65.

2 — O valor referido no número anterior é devido ao trabalhador em cada mês desde que não ultrapasse quinze minutos de falta diários ao início do trabalho e a sessenta minutos por mês.

3 — Perde ainda direito ao prémio o trabalhador que no mês tenha dado as seguintes faltas:

- a) Até meio dia de trabalho — 10% do valor do prémio;
- b) Até um dia de trabalho — 25% do valor do prémio;
- c) Até dois dias de trabalho — 50% do valor do prémio;
- d) Os tempos em falta são adicionados até perfazerem os tempos referidos.

4 — Para os efeitos previstos no n.º 2, não serão consideradas as seguintes faltas:

- a) Faltas dadas pelos representantes eleitos dos trabalhadores, designadamente membros da Comissão de Trabalhadores, representantes dos trabalhadores da higiene, saúde e segurança no trabalho, membros dos órgãos das associações sindicais e delegados sindicais;
- b) Faltas dadas por maternidade e paternidade;
- c) Faltas dadas por morte de familiares;
- d) Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

e) Faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova;

f) Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador, quando este esteja internado.

Cláusula 26.^a

Tempo e forma de pagamento da retribuição mensal

1 — A retribuição mensal tem de ser colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da segurança social e de sócio do Sindicato, quando sindicalizado, e o período de trabalho a que corresponde a retribuição, especificando as importâncias relativas.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, por cheque ou transferência bancária.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior a regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal será:

- a) Para os trabalhadores de escritório, 8 horas diárias e 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os restantes trabalhadores, 8 horas diárias e 40 horas semanais, de segunda-feira a sábado.

2 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

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

Cláusula 28.^a

Horários especiais e adaptabilidade

1 — Sempre que as condições do mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita o funcionamento de fabrico e ou venda em todos os dias do calendário e em que, salvo o disposto no n.º 2, o dia de descanso semanal de cada trabalhador poderá recair em qualquer dia da semana.

2 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, distribuídas por cinco dias e por 8 horas por dia, sem prejuízo de dois dias de descanso semanal.

3 — A retribuição devida a todos os trabalhadores que pratiquem o regime constante nos números anteriores é o triplo do valor correspondente a um dia de trabalho, por cada domingo trabalhado.

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

5 — A adopção do regime previsto nos números anteriores pressupõe acordo escrito entre as partes, 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.

6 — No acordo referido no número anterior constará obrigatoriamente:

- O horário de trabalho;
- A categoria profissional;
- O salário;
- As cláusulas de expressão pecuniária;
- O descanso semanal;
- A duração temporal do acordo.

Cláusula 29.^a

Regime de vésperas de feriados

Nas vésperas dos dias feriados determinados por lei ou fixados neste contrato observar-se-á, para o fabrico, o seguinte regime de horário de trabalho:

a) Ao período normal de trabalho poderá ser acrescido um período de trabalho que poderá ir até no máximo três horas;

b) O acréscimo do período de trabalho em mais de três horas deverá ter início logo após um período de trinta minutos para descanso e alimentação do trabalhador, que contará como tempo de serviço efectivo;

c) O período de trabalho referido nas alíneas a) e b) terá um acréscimo na remuneração de 100 % por hora.

Cláusula 30.^a

Trabalho por 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 — Considera-se trabalho por turnos o trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, de forma contínua ou descontínua, implicando que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

4 — Quando necessidades imperiosas de funcionamento da secção devidamente fundamentadas o imponham, pode o trabalhador ser deslocado temporariamente de um turno para o outro.

5 — Em qualquer caso, o trabalhador só pode ser mudado de turno após o descanso semanal.

6 — Serão do encargo da entidade patronal, nomeadamente, todos os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se com a alteração de turno.

7 — Os trabalhadores que tenham filhos menores e os trabalhadores-estudantes serão isentos do cumprimento

do trabalho por turnos, desde que o solicitem expressamente.

8 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno mensal não inferior a 25 % da sua retribuição mensal.

9 — O subsídio previsto no número anterior é acumulável com o subsídio de trabalho nocturno.

10 — O intervalo de descanso será de meia hora, que contará como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

2 — Os trabalhadores não são obrigados à prestação de trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, designadamente a assistência imprescindível ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar previsto nos números anteriores fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duas horas por dia normal de trabalho;
- b) Até 200 horas por ano.

Cláusula 32.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou chefia.

2 — O pedido de isenção deverá ser remetido ao serviço competente do ministério da tutela do trabalho, acompanhado da concordância do trabalhador.

3 — Os trabalhadores para os quais for autorizada a isenção das disposições do horário de trabalho terão direito a uma remuneração especial de 30 % do vencimento mensal de base.

Cláusula 33.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo da remuneração de 100 %.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário por hora, usar-se-á a fórmula prevista na cláusula 17.^a

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se «trabalho nocturno» o prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será retribuído da seguinte forma:

- a) 50 % para os trabalhadores da pastelaria;
- b) 30 % para os trabalhadores da panificação.

3 — Os trabalhadores do sector da pastelaria admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007 serão remunerados com acréscimo de 30 %.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 35.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal direito irrenunciável.

2 — O direito a férias, bem como o respectivo subsídio, vence-se em 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da sua admissão, sem prejuízo do disposto no número anterior.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à parte proporcional das férias e respectivo subsídio dos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

4 — Os trabalhadores admitidos com contrato a termo têm o direito de gozar dois dias úteis de férias por cada mês de contrato.

Cláusula 36.^a

Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a 22 dias úteis de férias, remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito a 2 dias úteis por mês por cada mês trabalhado.

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

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

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

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

3 — Para o cumprimento do n.º 2 não são consideradas faltas as motivadas pelo exercício de cargos sindicais, instituições de segurança social, comissões de trabalhadores, comissões paritárias, comissões de higiene, segurança e saúde, as motivadas pela assistência ao seu agregado familiar e as resultantes dos direitos de maternidade e paternidade, acidente de trabalho, morte de pais, testemunhas e internamento hospitalar.

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

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

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

Cláusula 38.^a

Fixação da época de férias

1 — A fixação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 39.^a

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, desde que o solicitem, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — A relação de férias tem de ser fixada na empresa até 15 de Abril de cada ano.

5 — Uma vez fixado, o período de férias só pode ser alterado com o expresse acordo de ambas as partes, cada uma delas tendo direito a ser indemnizada pelos prejuízos decorrentes da alteração, quando devidamente comprovados.

Cláusula 39.^a

Encerramento total para férias

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das secções, para efeito de concessão de férias.

2 — O período de encerramento terá de ser acordado entre a empresa e a comissão sindical e comunicado por escrito aos trabalhadores por meio de edital afixado na empresa até Fevereiro de cada ano.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as férias têm de ser compreendidas entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Ao trabalhador que, durante o encerramento da empresa, não tiver direito a férias será garantida a remuneração do período de inactividade.

Cláusula 40.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem o direito de ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 35.^a

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeito a aviso prévio, o empregador pode

determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 41.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a aludida situação de doença relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e comprovar o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — Se a baixa terminar antes do fim do período de férias marcadas, o trabalhador gozará-las de imediato e a parte que não foi gozada será marcada de comum acordo e, na sua falta, a ser gozada no prazo de 90 dias.

Cláusula 42.^a

Violação do direito a férias

Em caso de incumprimento total ou parcial das suas obrigações relativas a férias nos termos expostos, a entidade patronal pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio.

Cláusula 43.^a

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 vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 44.^a

Férias e cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

2 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO II

Descanso semanal e feriados

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o descanso semanal obrigatório é o domingo.

2 — Para os trabalhadores administrativos, o dia de descanso complementar é o sábado.

3 — Salvo o disposto no número anterior, os dias de descanso complementar devidos no período de 15 de Novembro a 31 de Dezembro, poderão ser gozados, por acordo entre a empresa e o trabalhador, até 31 de Janeiro do ano seguinte.

Cláusula 46.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

a) Além dos feriados obrigatórios, apenas serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

b) Em substituição de qualquer dos feriados referidos na alínea anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

2 — É expressamente proibido o trabalho nos dias 1 de Janeiro, domingo de Páscoa, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

Cláusula 47.^a

Remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados

1 — A remuneração em dias de descanso semanal obrigatório e feriados, quando nestes haja prestação de trabalho, é igual ao triplo da remuneração normal.

2 — A remuneração em dias de descanso complementar, quando nestes haja a prestação de trabalho, é paga com um acréscimo de 100% da retribuição normal.

Cláusula 48.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal obrigatório, além da retribuição referida na cláusula 47.^a, terá ainda o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — Quando ocorrer prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado, os trabalhadores têm direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas efectuadas.

3 — O trabalho suplementar confere também direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas efectuadas.

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

Cláusula 49.^a

Noção de falta e seu âmbito

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 o 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 50.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) Durante cinco dias, por falecimento do cônjuge ou pessoa que viva em união de facto, filhos, pais, sogros, genros ou noras e enteados;

c) Durante dois dias, por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos, sobrinhos e tios direitos;

d) Durante um dia, por falecimento de parentes ou pessoas que vivam em regime de comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

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

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;

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

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nomeadamente organismos sindicais, instituições de segurança social ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

j) As dadas por candidatos a cargos políticos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) Por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

m) No exercício de funções de bombeiro voluntário.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — Ressalvada a excepção consignada na última parte da alínea i) do n.º 1, as faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias e dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 51.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas que não possam integrar-se na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determinam a redução no período de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 52.^a

Impedimentos prolongados

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 53.^a

Causas de extinção

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Resolução;

d) Denúncia.

Cláusula 54.^a

Mútuo acordo das partes

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para cada parte.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o



trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente por escrito, devolvendo as importâncias recebidas e reassumindo o exercício do cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 55.^a

Despedimento com justa causa

1 — A cessação do contrato por despedimento da entidade patronal com justa causa só poderá verificar-se quando exista comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, designadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador enumerados em diploma legal que regulamente esta matéria, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, as obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

3 — O apuramento da verificação de justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos e segundo preceituado neste ACT e na lei sobre despedimentos.

4 — Concluindo-se, nas instâncias próprias, que o despedimento é inadequado ou injusto, o trabalhador fica com direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo e com a antiguidade que lhe pertencia.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de ordenado por cada ano completo de casa, não podendo a indemnização ser inferior a três meses.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização será o dobro da prevista no número anterior.

7 — Os trabalhadores com mais de 45 anos e, no mínimo, 20 anos de casa terão ainda direito a uma indemnização referida no n.º 5 em mais 50%.

Cláusula 56.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

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

4 — O trabalhador pode ainda rescindir o contrato, com justa causa, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incomportáveis com a continuação em serviço;
- b) Falta do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta, por parte da entidade patronal, de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Caducidade do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirado 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.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes e conheçam ou devam conhecer, ou ainda determinada por junta médica.

Cláusula 58.^a

Certificado do trabalho

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devem ser emitidos e que solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO VIII

Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

Princípios sobre a igualdade

SECÇÃO I

Cláusula 59.^a

Princípios sobre a igualdade

1 — Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador ou trabalhadora pode ser prejudicado(a), beneficiando(a) ou preterido(a) no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

2 — Sempre que, numa determinada categoria profissional ou nível de qualificação, não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade empregadora promoverá a sua equalização, dando prioridade, no recrutamento, em condições de igualdade e de requisitos, ao género menos representado.

3 — Nas categorias de direcção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

Maternidade, paternidade e condições específicas

SECÇÃO II

Cláusula 60.^a

Licença de maternidade

1 — A trabalhadora tem o direito de gozar uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, no período anterior ou posterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de múltiplos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho(a).

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença por maternidade.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

Cláusula 61.^a

Licença por paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença, obrigatória, de cinco dias úteis, sem perda de retribuição, que são obrigatoriamente gozados, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento da criança.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta dos pais.

3 — Em caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 62.^a

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder parental têm direito, em alternativa:

- A licença parental, sem perda de retribuição, de três meses;
- A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho até três meses.

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

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

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

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

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido à entidade empregadora com a antecedência de 30 dias relativamente

ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

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

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

Cláusula 63.^a

Faltas para assistência a menores e a portadores de deficiência ou doença crónica

1 — Os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias sem perda de retribuição, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores e às trabalhadoras a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 64.^a

Faltas para assistência a netos

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

Cláusula 65.^a

Direitos específicos

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses tem o direito:

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

b) De faltar, justificadamente e sem perda de retribuição, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;

c) De ser transferida durante a gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas ou exposição a agentes químicos e outros;

d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, de ser dispensada do trabalho, mantendo o

direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2 — O direito previsto na alínea a) do número anterior aplica-se ao pai, desde que este tenha beneficiado da licença por paternidade prevista no n.º 2 da cláusula 61.^a

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até ao 1.º ano de idade da criança, a mãe ou o pai tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

Cláusula 66.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes:

a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto;

b) Do gozo das licenças por paternidade e parental, nos casos previstos nas cláusulas 61.^a e 62.^a;

c) Do gozo da licença por adopção;

d) Das faltas para assistência a menores;

e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;

f) Das dispensas de trabalho nocturno;

g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

3 — Os períodos de licença parental e especial previstas nas cláusulas 63.^a, 64.^a e 65.^a são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de segurança social.

Cláusula 67.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador

após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II deste Código.

8 — O empregador não se pode opor à reintegração prevista no n.º 2 do artigo 438.º do Código do Trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 68.ª

Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A entidade empregadora organizará horários compatíveis para trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores, doentes ou portadores de deficiência, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garantam o seu regresso a casa.

3 — A empresa providenciará a criação de estruturas de apoio social no seu seio, tais como refeitórios ou outras estruturas que respondam às necessidades dos trabalhadores.

Cláusula 69.ª

Trabalho de menores

1 — Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 16 anos e a maioridade, idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — Entende-se por «trabalho leve» a actividade integrada por tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos ou mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento global do menor.

4 — Não se considera leve, nomeadamente, o trabalho que:

- a) Seja proibido ou condicionado a menores;
- b) Exceda 7 horas diárias e 35 horas semanais;
- c) Seja executado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte;
- d) Comporte um descanso semanal inferior a dois dias;
- e) Comporte um período de mais de quatro horas seguidas sem ser interrompido por um intervalo nunca inferior a uma hora.

5 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade

obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam obrigados por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confirmem um grau de equivalência escolar obrigatória;

b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional.

6 — As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma categoria.

Cláusula 70.ª

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As empresas concederão aos trabalhadores-estudantes os seguintes benefícios:

a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;

b) Para os trabalhadores não inseridos em regime de turnos, dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;

c) Facilidades na dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos ou escolha destes, quando solicitadas pelo trabalhador, embora condicionados as necessidades de serviços;

d) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;

e) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de 10 dias úteis, seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 71.ª

Obrigações das empresas

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitarem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

4 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre formação profissional.

CAPÍTULO X

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 72.^a

Subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal completará mensalmente ao trabalhador a diferença entre a remuneração mensal ilíquida auferida à data da baixa e o subsídio mensal atribuído pela segurança social, até ao limite de 20 dias em cada ano civil.

Cláusula 73.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal deverá providenciar no sentido da reconversão dos sinistrados para o desempenho de funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente.

2 — No caso de o não efectuar, a entidade patronal deverá comprovar as razões da impossibilidade da reconversão.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se à aplicação e ao cumprimento de toda a legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 75.^a

Conceito de infracção disciplinar

É havido como infracção disciplinar do trabalhador, para efeitos do presente contrato colectivo, o facto voluntário doloso, quer consista em acção quer em omissão por ele praticada, em violação dos específicos deveres decorrentes desta convenção.

Cláusula 76.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá iniciar-se no prazo de 60 dias a partir da data em que a entidade patronal teve conhecimento da prática das irregularidades que o determinam.

2 — Além dos autos de ocorrências e de diligências que forem refutadas convenientes, de um processo disciplinar constará necessariamente uma nota de culpa e um despacho decisório, onde se registarão as conclusões finais e as eventuais sanções disciplinares a aplicar.

3 — Em tudo o mais à tramitação do processo disciplinar reger-se-á pelo estipulado na lei geral.

Cláusula 77.^a

Garantias de defesa

1 — São asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação são concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, ficando uma cópia em poder do trabalhador;

b) O trabalhador tem o direito de apresentar a sua defesa por escrito, bem como o rol de testemunhas, no prazo de 10 dias;

c) Todas as testemunhas indicadas pelo trabalhador têm de ser ouvidas, em princípio, até ao máximo de 10 dias;

d) Tratando-se de delegado sindical, o processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o Sindicato tenha dele conhecimento, com cópia de todo o processo, e emitido o seu parecer.

2 — Salvo o disposto na alínea a) da cláusula 79.^a, qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade será considerada nula e abusiva.

Cláusula 78.^a

Suspensão do trabalhador

1 — A empresa pode suspender, no início ou no decurso do processo disciplinar, o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente.

2 — Porém, não é lícito, em qualquer dos casos apontado no n.º 1, suspender o pagamento da retribuição.

3 — O trabalhador, bem como o Sindicato, serão avisados, por escrito, da suspensão.

Cláusula 79.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples ou admoestação verbal;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;

d) Suspensão com perda de retribuição de 1 a 12 dias;

e) Despedimento.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos

Cláusula 80.^a

Regulamentos internos

1 — As entidades patronais poderão elaborar regulamentos internos, desde que não colidam com os termos deste ACT ou a lei geral.

2 — O regulamento deverá ser afixado pela empresa e distribuído, um exemplar, a cada trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical na empresa

Cláusula 81.^a

Princípios gerais

1 — É o direito do trabalhador inscrever-se no sindicato representativo da sua actividade profissional.

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

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 85.^a, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do Sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando-se porém como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

Cláusula 82.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de 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, com a ressalva do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1 e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes e os delegados sindicais, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 83.^a

Instalações das comissões sindicais

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

Cláusula 84.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

2 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as secções e dependências, para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

3 — Será permitida a entrada dos membros das direcções dos sindicatos, ou seus representantes devidamente credenciados, nas instalações da empresa sempre que, no exercício das suas funções, o solicitarem com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção.

Cláusula 85.^a

Crédito de horas

1 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo de remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço.

2 — Os trabalhadores membros dos corpos gerentes dos sindicatos dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho, sem prejuízo de remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço.

Cláusula 86.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais, designados nos termos da lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiem do regime de protecção previsto na lei e neste contrato varia consoante o número total de trabalhadores e é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 15 trabalhadores sindicalizados — um delegado;

b) De 16 a 29 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;

c) De 30 a 99 trabalhadores sindicalizados — três delegados;

d) Com mais de 100 trabalhadores sindicalizados — quatro delegados.

3 — Com vista ao início do exercício das funções sindicais, as direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 87.^a

Competências e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos, e ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões dos trabalhadores, os seguintes:

a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;

b) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar quaisquer hipóteses de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 88.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal, sempre que uma e outra partes o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e as horas das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de 48 horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 89.^a

Quotização

1 — As entidades patronais, enquanto abrangidas por este ACT, obrigam-se a liquidar e a remeter gratuitamente ao Sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

2 — O desconto das verbas de quotização nos vencimentos dos trabalhadores sindicalizados só será processado mediante autorização por escrito dos interessados, em modelo a fornecer ao Sindicato.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 90.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente ACT não poderão resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nem a diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, decorrentes de práticas das empresas ou dos IRCT que tenham sido aplicados.

Cláusula 91.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência deste ACT, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária, cuja competência e fins são a interpretação das disposições da presente convenção e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 — A comissão será composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelas associações sindicais outorgantes e os outros dois pelas entidades patronais.

3 — A comissão paritária poderá deliberar desde que esteja presente, pelo menos, um representante de cada uma das partes.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste ACT, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, nas reuniões, de assessores sem direito a voto.

6 — A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

ANEXO I

Categorias profissionais

Sector de pastelaria

Mestre pasteleiro. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável.

Pasteleiro principal/oficial principal. — É o trabalhador que prepara as massas, vigia as 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 mestre ou técnico/pasteleiro, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Pasteleiro/oficial. — É o trabalhador que trabalha com o forno e outras máquinas utilizadas no fabrico de produtos de pastelaria e coadjuva o pasteleiro/oficial principal.

Auxiliar de fabrico. — É o trabalhador que procede à movimentação de matérias-primas e produtos, à limpeza e arrumação de máquinas e utensílios, e a lavagem, descasque e corte de fruta. Procede ainda à embalagem dos produtos fabricados.

Praticante de pasteleiro/oficial. — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das funções dos oficiais, colaborando nas diversas operações de fabrico de pastelaria.

Sector da panificação

Encarregado de fabrico. — É o trabalhador responsável pelo fabrico, competindo-lhe assegurar a boa qualidade dos produtos fabricados. Coordena os serviços inerentes à actividade.

Encarregado de distribuição. — É o trabalhador que coordena os serviços inerentes à distribuição.

Amassador. — É o trabalhador que cuida da amassadura da farinha e demais ingredientes utilizados na preparação das massas destinadas aos produtos a fabricar. Substitui o encarregado de fabrico nas suas ausências, cuida da limpeza e arrumação das máquinas e utensílios com que trabalha.

Forneiro. — É o trabalhador que cuida da alimentação dos fornos utilizados na cozedura dos produtos fabricados, pela regulação e controlo das respectivas temperaturas e tempo de cozedura. Cuida da limpeza e arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

Panificador. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes ao fabrico de produtos. Entre outras, prepara, corta, pesa, enrola e tende as massas, a fim de lhe transmitir as características requeridas. Cuida da limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios com que trabalha.

Praticante de panificador. — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das funções das categorias profissionais do sector, colaborando nas diversas operações de fabrico de panificação.

Expedição e vendas

Encarregado de expedição. — É o trabalhador responsável pela expedição dos produtos para os balcões, distribuição, venda e colectivos.

Expedidor. — É o trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos da empresa que se destinam à expedição.

Empregado de balcão principal. — É o trabalhador 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 nos estabelecimentos por cuja direcção é o principal responsável.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que efectua a venda de todos os produtos produzidos pela empresa e

ou por ela comercializados, presta serviços de cafetaria, é responsável pelas importâncias recebidas e, ainda, responsável pela afixação, em local facilmente referenciável e legível por qualquer consumidor, das tabelas de preços de vendas ou de prestação de serviços; executa a reposição das prateleiras e das montras dos produtos para venda; 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 da loja; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço.

Motorista/vendedor/distribuidor. — É o trabalhador que, utilizando veículo automóvel por ele conduzido, promove, vende e entrega os produtos que a empresa produz, cuidando da sua boa conservação e acondicionamento dos produtos e procede à respectiva cobrança.

Sector de apoio e manutenção

Oficial de manutenção. — É o trabalhador que executa diversas funções ligadas à manutenção e funcionamento do equipamento dos sectores de fabrico de pastelaria e panificação.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza dos estabelecimentos.

Sector administrativo

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos.

Escriturário (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o

extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Escriturário especializado. — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e outros equipamentos e utensílios de escritório. Dá apoio aos utilizadores de informática. Efectua tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos.

ANEXO II
Tabela salarial

Nível	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal (euros)
I	Mestre pasteleiro Encarregado de fabrico Encarregado de distribuição Chefe de serviços	720
II	Escriturário especializado Pasteleiro principal/oficial principal	610
III	Pasteleiro/oficial Amassador Forneiro Oficial de manutenção Primeiro-escriturário Encarregado de expedição Motorista/vendedor/distribuidor Caixa	585
IV	Segundo-escriturário Empregado de balcão principal Panificador Cobrador Praticante de pasteleiro/oficial do 3.º ano	540
V	Empregado de balcão de 1.ª Praticante de pasteleiro/oficial do 2.º ano Praticante de panificador do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	520
VI	Expedidor Auxiliar de fabrico Empregado de balcão de 2.ª Praticante de pasteleiro/oficial do 1.º ano Praticante de panificador do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	500
VII	Servente de limpeza	480

Nota. — Será garantido um aumento mínimo de € 10 mensais a todos os trabalhadores cujo salário praticado seja superior aos valores da tabela agora acordada.

Lisboa, 15 de Janeiro de 2010.

Pela Sociedade de Panificação do Sul do Tejo, L.ª:

José Fernando Horta Parreira, gerente.

Pela Fermentopão — Doces Conventuais, L.ª:

José Fernando Horta Parreira, gerente.

Pela Doces da Quinta — Fabrico de Bolos, Doçarias, L.ª:

José Fernando Horta Parreira, gerente.

Pela Fermentopão — Pão Alentejano, L.ª:

José Fernando Horta Parreira, gerente.

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

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

Lisboa, 25 de Janeiro de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 5 de Fevereiro de 2010, a fl. 66 do livro n.º 11, com o n.º 6/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

ACT entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E., e outros e a FENAME — Federação Nacional do Metal e outro — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procedeu-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2009:

1 — Quadros superiores:

Área hospitalar:

Assistente;
Assistente graduado;
Assistente graduado sénior;

Área de medicina geral e familiar:

Assistente;
Assistente graduado;
Assistente graduado sénior;