

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Constituição**

1- Durante a vigência deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por dois vogais em representação das associações de empregadores e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será designado 1 (um) substituto.

3- ...

...

**ANEXO I**

**Remunerações mínimas**

	Tabela I	Tabela II
Graus	Euros	Euros
0	1 076	1 117
1	927	961
2	811	845
3	781	818
4	716	746
5	690	721
6	628	669
7	610	640
8	580	608
9	542	567
10	513	534
11	508	508
12	508	508
13	508	508

Remuneração média mensal: 684 €.

...

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de abril de 2015.

Lisboa, 22 de Julho de 2015.

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal:

*José de Oliveira Guia*, presidente da FENAME.

*Pedro de Melo Nunes de Almeida*, tesoureiro da FENAME.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

*Victor Manuel Vicente Coelho*, vice secretário-geral, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.  
*Alberto Oliveira Vale*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos declaramos que a FENAME - Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações:

ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas.

AIN - Associação das Indústrias Navais.

Depositado em 14 de agosto de 2015, a fl. 178 do livro n.º 11, com o n.º 105/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a MOVIJOVEM - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado a MOVIJOVEM - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2- O presente AE abrange uma empresa e potencialmente 326 trabalhadores.

3- Este AE aplica-se a todos os estabelecimentos, à sede e demais serviços da MOVIJOVEM e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo I.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Âmbito territorial)

O presente AE aplica-se em todo o território português.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Vigência, eficácia e revisão)

1- Este AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período mínimo de 2 anos, salvo no que se refere à tabela salarial e

às cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão por um período de 12 meses.

2- A tabela salarial, bem como as cláusulas de expressão pecuniária deste AE produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3- O presente AE pode ser denunciado desde que tenham decorrido 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4- A denúncia deverá efetuar-se com 60 de antecedência e será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5- Recebida a denúncia, a contraparte deve enviar uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta, sendo que da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

6- A parte denunciante dispõe de 30 dias para examinar a resposta.

7- As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9- Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao ministério que tutelar a área do trabalho.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empregador)

1- Constituem obrigações do empregador nomeadamente as seguintes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas que a regem;

b) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

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

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

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

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

h) Adotar, no que se refere à 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 formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença profissional;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas ao cumprimento das normas vigentes em matéria de

segurança, higiene e saúde no trabalho e higiene e segurança alimentar;

k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;

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

2- Compete em especial ao empregador, respeitar em toda a sua plenitude os direitos de personalidade de cada trabalhador devendo, entre outras, reconhecer a sua liberdade de expressão e opinião, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, velar pela integridade física e moral e garantir a confidencialidade das mensagens de natureza pessoal e não profissional que os trabalhadores enviem, recebam ou consultem.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Deveres do trabalhador)

1- São obrigações do trabalhador nomeadamente as seguintes:

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 em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens 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 neste AE e demais disposições legais vigentes, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Manter impecável o aseo, a higiene e a apresentação pessoais;

k) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;

l) Não conceder crédito sem que para tal tenha sido especialmente autorizado;

m) Cumprir os regulamentos internos desde que aprovados nos termos da lei e desde que não contrariem as normas deste AE;

n) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

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.

3- O trabalhador deve, no desempenho das suas funções, velar pela saúde pública e pelo asseio do seu local de trabalho, de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar, estabelecidas em lei, regulamento interno, bem como em ordens dadas pelo empregador.

4- Para início ou reinício da prestação de trabalho, o trabalhador deve encontrar-se em condições de prestação do trabalho a que está obrigado nos termos da lei ou de regulamento interno.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (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 suas condições de trabalho ou nas dos restantes trabalhadores;

d) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos em que tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições de Trabalho;

f) Transferir o trabalhador sem o acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo nos casos previstos nas cláusulas 70.<sup>a</sup> e 71.<sup>a</sup> deste AE;

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, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

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

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou fornecimento 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 e garantias decorrentes da antiguidade.

2- A actuação do empregador em violação do disposto no número anterior constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e demais legislação vigente, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva do empregador, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

1- A MOVIOJEM descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados gratuitamente o montante correspondente ao valor da quotização e remetê-lo-á ao sindicato até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, acompanhado de um mapa discriminativo de quotizações.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração escrita recepcionada pela MOVIOJEM, assim o autorizem.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

3- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Declarações do trabalhador)

1- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador, como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios de empresa ou do instrutor nomeado desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

2- Quando forem ouvidos, o trabalhador ou as testemunhas, podem fazer-se acompanhar por mandatário ou representante sindical.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Exercício do poder disciplinar)

1- Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, excepto para a repreensão simples.

3- O procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador obedecerá obrigatoriamente ao disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- 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.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6- As sanções referidas nesta cláusula podem ser agravadas pela respectiva divulgação no âmbito da empresa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados neste AE e na lei;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 64.<sup>a</sup>;

d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado contra o empregador em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c), d) e e) do número anterior, ou até um ano após a data da apresentação de candidatura às funções previstas na linha f) do número anterior, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da MOVIOJovem.

3- Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para o empregador a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Registo das sanções disciplinares)

O empregador deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Caducidade de acção e prescrição do poder disciplinar)

1- A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pelo empregador ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o arguido.

2- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

3- Para efeitos desta cláusula, o processo disciplinar considera-se iniciado com o despacho da instauração ou, na sua falta, com a nota de culpa ou com o relatório da ocorrência, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

4- Entre o início do procedimento disciplinar e a sua conclusão não pode decorrer mais de 100 dias seguidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Aplicação de sanção e sua execução)

1- A aplicação da sanção deve ter lugar nos 3 meses subsequentes a decisão, sob pena de caducidade.

2- Na falta de indicação da data para início da execução da sanção aplicada, entende-se que esta se torna eficaz no dia imediato ao da notificação da decisão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Valor de indemnização)

Sempre que por força deste AE ou da lei exista obrigação de indemnizar o trabalhador, o valor de calculo é feito na base de, no mínimo, 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa até 31 de Dezembro de 2012 e de 24 dias a partir desta data.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão - princípio geral)

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2- Só pode ser admitido a prestar trabalho, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de o prejudicar no que respeita à sua integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de formação ou de orientação, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Cabe ao empregador, no caso da contratação de menor nos termos do número 3 desta cláusula, comunicar ao organismo estatal competente tal facto nos 8 dias após a contratação.

5- O contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que não tenha concluído a escolaridade mínima obri-

gatória ou que não tenha completado os 16 anos só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais e comprovativo da frequência escolar.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Preferência na admissão)**

1- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2- A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

3- Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no número 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Período experimental)**

1- A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- O período experimental compreende ao tempo inicial de execução do contrato e terá, nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, a duração seguinte:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a duração seguinte:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo cuja duração seja inferior a 6 meses ou nos contratos a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Título profissional)**

Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionada à posse de título profissional, designadamente de carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

**CAPÍTULO IV**

**Celebração de contratos de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Princípios gerais**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Requisitos de forma)**

1- Até ao termo do período experimental devem as partes dar forma escrita ao contrato.

2- O contrato de trabalho deve ser feito em duplicado, ficando cada uma das partes na posse de um exemplar, dele devendo constar as seguintes indicações:

a) Identificação e domicílio das partes;

b) O local de trabalho;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo ou das funções que lhe são atribuídas;

d) A data da celebração do contrato e a do início da prestação da actividade;

e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a denúncia do contrato ou, se não for possível conhecer esse prazo, as regras para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição de base, bem como das demais prestações retributivas;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3- No caso de contrato a celebrar com trabalhador estrangeiro é ainda exigida a referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência, bem como a identificação da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

4- O empregador deve, ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho, nos 15 dias subsequentes à execução do contrato.

5- Os documentos relativos à identificação do trabalhador, bem como os relativos à verificação do cumprimento das obrigações legais relativas à permanência ou residência do cidadão estrangeiro, devem ser entregues pelo trabalhador nos 10 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

6- Caso se altere qualquer dos elementos referidos no número 2 e 4, o empregador deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre durante os 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

7- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do regulamento de empresa ou da aplicação deste AE.

8- Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, durante os primeiros 15 dias, caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele,

que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

9- No caso das partes não darem forma escrita ao contrato de trabalho, ou estas serem insuficientes, deverá o empregador fornecer ao trabalhador, por escrito, as informações constantes das alíneas do número 2 desta cláusula.

## SECÇÃO II

### (Contratos a termo)

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Admissibilidade do contrato a termo)

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se nomeadamente necessidades temporárias:

a) Substituição de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

b) Substituição de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

c) Acréscimo excepcional da actividade da empresa;

d) Época de maior actividade turística, nos termos previstos na cláusula 23.<sup>a</sup>;

e) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

f) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

g) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;

h) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 24.<sup>a</sup>.

3- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos na lei e neste AE importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

4- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

5- Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o número 2 desta cláusula e com o número 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

7- A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Época de maior actividade turística)

Para efeitos da alínea d) do número 2 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior actividade turística, nomeadamente, os seguintes:

a) Época específica de realização de programas juvenis, desportivos e escolares;

b) Época sazonal balnear;

c) Época de festas do Natal, Ano Novo, Páscoa e demais festividades com relevância local;

d) Época de prática de desportos de inverno.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Serviços extra)

1- É considerado para efeitos da alínea g), do número 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>, serviço extra, o serviço acidental ou extraordinário não superior a dez dias, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2- O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Contratos sucessivos)

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa após a cessação do contrato;

c) Actividades sazonais, nos termos do disposto nas cláusulas 23.<sup>a</sup> e 24.<sup>a</sup>

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes, em violação do número 1 desta cláusula, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Forma como se celebram os contratos a termo)

1- O contrato de trabalho a termo, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter os elementos referidos no número 2 da cláusula 21.<sup>a</sup>

2- Além daquelas indicações, o contrato de trabalho a ter-

mo deverá ainda indicar o motivo justificativo da sua celebração, sob pena de o contrato se converter em contrato sem termo.

3- Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador e ainda as referências exigidas na alínea *e*) do número 2 da cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **(Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo)**

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **(Direitos dos contratados a termo)**

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e regalias e está adstrito aos mesmos deveres definidos neste AE e na lei para os trabalhadores permanentes e conta igualmente para efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente AE, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.

### SECÇÃO III

#### **(Contrato de trabalho a termo certo)**

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **(Estipulação do prazo e renovação do contrato)**

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato de trabalho a termo certo.

2- O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de três vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- É incluída no cômputo do limite referido no número anterior a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

4- Nos casos previstos das alíneas *f*) e *g*), do número 2, da cláusula 22.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos, salvo quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego cuja contratação a termo não pode exceder 18 meses.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **(Estipulação do prazo inferior a seis meses)**

1- O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas *a*) a *e*) e *h*) do número 2 da cláusula 22.<sup>a</sup> e nos casos previstos nas cláusulas 23.<sup>a</sup> e 24.<sup>a</sup>

2- Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3- Sempre que se verifique a violação do disposto no número 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **(Caducidade)**

1- O contrato caduca no termo do prazo estipulado ou da sua renovação desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita a vontade de o fazer cessar.

2- A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3- A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito à compensação prevista na lei.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **(Conversão do contrato)**

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 29.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

### SECÇÃO IV

#### **(Contrato de trabalho a termo incerto)**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **(Admissibilidade)**

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas *a*) a *e*) e *h*) do número 2 da cláusula 22.<sup>a</sup>

Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Duração)

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade ou tarefa cuja execução justifica a sua celebração, não podendo porém durar por tempo superior a seis anos.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Caducidade)

1- O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

2- Tratando-se de situações previstas na alínea c), do número 2 da cláusula 22.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3- A inobservância do pré-aviso a que se refere o número 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito à compensação por caducidade prevista na lei.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Conversão do contrato)

1- Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade ou serviço para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato do mesmo.

2- À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 32.<sup>a</sup> no que respeita à contagem da antiguidade.

## CAPÍTULO V

### Cessação do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

Para além das outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Documentos a entregar aos trabalhadores)

1- Em qualquer caso de cessação do 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 escrito 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 aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre segurança social.

## SECÇÃO II

### Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 39.<sup>a</sup>

Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo certo ou incerto regulado no capítulo IV;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou do empregador o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Reforma por velhice)

1- A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2- O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações ao regime previsto no capítulo IV, secção III deste AE para o contrato de trabalho a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no número 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

d) A caducidade do contrato não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido reforma, este fica sujeito ao regime constante do capítulo IV, sessão III, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.



### SECÇÃO III

#### Revogação do contrato por acordo das partes

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### (Cessação por acordo)

1- O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

2- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### (Revogação do acordo de cessação do contrato)

1- O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita ao empregador.

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

3- A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser 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- Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

5- No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos números 1 a 3.

### SECÇÃO IV

#### Despedimento promovido pela entidade empregadora

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

###### (Justa causa de despedimento)

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua

gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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, das 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 a estes, 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.

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

###### (Regras processuais)

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, o empregador comunicará, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores, cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4- O trabalhador dispõe de dez dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5- Cabe ao empregador decidir, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

6- O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3 à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de dez dias consecutivos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

9- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

10- Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem que não tenham sido referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuam a responsabilidade.

11- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3 à associação sindical.

12- A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

13- É também considerada eficaz a decisão que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Suspensão preventiva do trabalhador)

1- Com a notificação da nota de culpa pode o empregador suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador:

a) A sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente, para a averiguação de tais factos;

b) E de que ainda não lhe foi possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Ilícitude do despedimento)

1- Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho ou em legislação específica, o despedimento é ilícito nos seguintes casos:

a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Se tiverem decorridos os prazos previstos neste AE e no Código do Trabalho ou se o respectivo procedimento for inválido.

2- O procedimento só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa, faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita, ou se não contiver a declaração circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados no número 4 da cláusula 44.<sup>a</sup>;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito ou aquele não esteja elaborado nos termos do Código do Trabalho e deste AE.

3- O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da ilicitude)

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos patrimoniais e ainda os danos não patrimoniais causados;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo no caso previsto no número 2 ou quando o empregador requeira em tribunal que exclua a reintegração do trabalhador, nos termos da lei.

2- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da sentença.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Providência cautelar da suspensão do despedimento)

1- O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de dez dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2- A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código do Processo do Trabalho.

## SUBSECÇÃO V

### Resolução do contrato por iniciativa do trabalhador

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Regras gerais)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar

imediatamente o contrato.

2- A resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subseqüentes ao conhecimento desses factos.

3- Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Justa causa)

1- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

2- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatíveis com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

3- A justa causa é apreciada nos termos do número 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Indemnização devida ao trabalhador)

1- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número 2 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita)

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 54.<sup>a</sup>

### SECÇÃO VI

#### Denúncia do contrato de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Aviso prévio)

1- O trabalhador pode denunciar o contrato, independen-

temente de justa causa, mediante comunicação escrita ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato de trabalho a termo certo ou incerto, o trabalhador que pretenda cessar o contrato antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à retribuição de base e diuturnidades correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

### SECÇÃO VII

#### Outras formas de cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Abandono do trabalho)

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, dez dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da causa da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula anterior.

5- O abandono do trabalho só é invocável pelo empregador após comunicação, por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador, dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato a termo)

1- Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador

é condenado:

a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, caso o termo do contrato ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

3- Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4- No caso de resolução por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5- No caso de denúncia por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7- No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Outros tipos de cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato de trabalho fundamentada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjunturais relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador, regem-se pelo disposto na legislação respectiva.

2- Sempre que a entidade empregadora recorra a processos de extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, terá que fazer consultas prévias aos representantes dos trabalhadores e apresentar e discutir propostas alternativas ao despedimento.

## CAPÍTULO VI

### Duração do trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Período diário e semanal de trabalho)

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de

trabalho será de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Intervalos no horário de trabalho)

1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas.

2- Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos 2 períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a três horas.

3- Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo por escrito ao horário intervalado.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Regime de alteração de horário de trabalho)

1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais.

2- No momento da admissão o horário a efectuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

3- A organização dos horários de trabalho deve ser efectuada nos seguintes termos:

a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente, com excepção do disposto na alínea c) do número 4 desta cláusula;

c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévias à comissão de trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Autoridade para as Condições de Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;

d) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

4- O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados e imponham; neste caso, porém, a alteração deverá ter em conta os interesses dos trabalhadores.

5- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

6- Para os efeitos do disposto na alínea c) do número 4 não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se da referida reformulação resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Horário parcial)**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Trabalho por turnos)**

1- Nas secções cujo período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho diário, os horários de trabalho serão rotativos.

2- Quando necessidades de funcionamento da secção devidamente fundamentadas ou por conveniência fundamentada do trabalhador, pode haver deslocação de um turno para o outro por acordo.

3- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que para tal dê o seu acordo por escrito.

2- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

3- O trabalhador isento, terá direito a uma remuneração correspondente a 25 % para os trabalhadores que auferam um salário base até mil euros e de 15 % para os trabalhadores que auferam um salário base superior a mil euros.

4- Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância do período normal de trabalho.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do horário diário normal.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

3- O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Imediatamente antes do início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou ponto mecânico, de modo a que permitam registo eficaz e de fácil verificação, servido para o efeito o registo previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>

5- Cada trabalhador só pode prestar duas horas de trabalho suplementar por cada dia de trabalho normal, salvo acordo

individual do trabalhador, e, em cada ano civil, o máximo de 150 horas suplementares.

6- Em dia de descanso semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

7- O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar se este não lhe for expressa e previamente determinado.

8- Anualmente o empregador deve enviar à Autoridade para as Condições de Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil.

2- O cálculo da remuneração do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$RM \times 12 : 52 \times n$$

sendo:

RM = retribuição mensal total;

n = período normal de trabalho semanal.

2- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

3- A prestação de trabalho suplementar, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

4- 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, à razão de um trabalhador por dia.

5- O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo do empregador, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

6- O empregador poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo serviço ou departamento.

7- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar o descanso compensatório previsto no número 4, o mesmo ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Trabalho nocturno)**

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as zero e as 8 horas.

2- O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % em 2015, 30 % em 2016 e 35 % em 2017; porém, quando no cumprimento de horário normal de trabalho sejam prestadas mais de 4 horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este

acréscimo.

3- Se além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão aos respectivos acréscimos na duração correspondente a cada um dessas qualidades.

4- Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador utilizar, habitualmente, meio de transporte próprio.

5- Nos casos dos horários fixos em que, diariamente, mais de 4 horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será de metade da remuneração ilíquida mensal.

6- As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontados de acordo com o critério estabelecido na cláusula 94.<sup>a</sup>

7- O estabelecido no número 1 não se aplica aos trabalhadores dos serviços administrativos. Para estes trabalhadores, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)**

1- Em todos os estabelecimentos serviços é obrigatório um registo através de qualquer meio documental idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador por dia e por semana, com indicação da hora do início e do termo do trabalho.

2- O registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico, computadorizado ou electrónico.

3- As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, bem como os mapas de horário de trabalho aprovados pelo organismo oficial competente, serão guardados pelo tempo mínimo de 5 anos.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Mapa de horário de trabalho)**

1- O empregador elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais e este AE, do qual devem constar:

- a) Firma ou denominação do empregador;
- b) Actividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento;
- e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
- f) Dia de descanso semanal;
- g) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem

prejuízo do disposto no número 4.

3- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a escala de rotação, se existir.

4- A composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

5- O empregador afixa o mapa de horário de trabalho no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

6- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades no mesmo local de trabalho, o titular das instalações deve consentir a afixação dos diferentes mapas de horário de trabalho.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Local de trabalho)**

1- O local de trabalho deverá ser definido pelas partes no momento da admissão.

2- Entende-se por local de trabalho os estabelecimentos em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Mobilidade geográfica)**

1- O empregador pode, quando necessidade imperiosa devidamente fundamentada o imponha, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- Consideram-se motivo de transferência os seguintes:

- a) Mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- b) Quando haja excesso de mão-de-obra por diminuição notória dos serviços prestados;
- c) Se se comprovar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adoptados.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo de custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- O trabalhador pode, se houver prejuízo sério, resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização nos termos da lei ou deste AE.

5- A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá de o avisar por escrito com uma antecedência mínima de 30 dias se for definitiva e de oito dias se for temporária.

6- Se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores da mesma unidade o empregador terá que solicitar um parecer prévio aos representantes dos trabalhadores com uma antecedência de 10 dias em relação ao aviso prévio previsto no número anterior.

7- O trabalhador deslocado terá ainda direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de refeição diário enquanto a mesma durar.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Deslocação em serviço)**

Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

a) Subsídio de transporte em caso de utilização de viatura própria, desde que previamente autorizado, no valor de: 0,36 €/Km;

b) Subsídio de refeição em espécie na pousada de destino ou, se não existir nenhuma unidade na localidade, o valor até 10 € se estiver deslocado parte do período diário de trabalho ou até 15 € se estiver deslocado a totalidade do período diário de trabalho, sempre reembolsável mediante factura;

c) Ajudas de custo no caso de pernoitar fora da sua residência no valor de 12,50 € em Portugal e de 30,00 € no estrangeiro.

CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação de trabalho**

SECÇÃO I

**Descanso semanal e feriados**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Descanso semanal)**

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias de descanso semanal.

2- Para os trabalhadores administrativos o descanso semanal é o sábado e o domingo.

3- Para os demais trabalhadores o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho, sendo garantido o descanso semanal ao sábado e domingo de três em três semanas.

4- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização do empregador e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)**

1- É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal, conforme fórmula:

$$(RM \times 12) : (52 \times n)$$

sendo:

RM = retribuição mensal total;

n = período normal de trabalho semanal.

3- Além disso, nos 30 dias seguintes após a realização desse trabalho extraordinário, terá o trabalhador de gozar o dia

ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

4- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Feriados)**

1- O trabalho prestado em dia feriado, quer obrigatório, quer concedido pelo empregador, será havido e pago com um acréscimo de 50 % sobre a retribuição normal.

2- Além disso, nos 30 dias seguintes após a realização desse trabalho, terá o trabalhador de gozar o dia de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

3- Para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, é feriado obrigatório o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito) ou outro convencionado entre as partes.

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

5- Haverá lugar à tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval durante todo o dia, 50 % na Quinta-Feira de Páscoa e dia 24 de Dezembro para todos os trabalhadores, e dia 23 ou dia 31 de Dezembro para os trabalhadores administrativos e um dia de tolerância de acordo com a conveniência de serviço para os trabalhadores das pousadas de juventude na época do natal e, sendo que as pousadas de juventude encerrarão das 12 horas do dia 24 às 16 horas do dia 26 de dezembro.

6- Haverá tolerância de ponto no dia de aniversário do trabalhador.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Trabalho em dia feriado)**

A empresa comunicará aos respectivos trabalhadores, com pelo menos 8 dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretendem que estes trabalhem naquele dia.

SECÇÃO I

**Férias**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Direito a férias)**

1- O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 84.<sup>a</sup> número 2.

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

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na

lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**(Aquisição do direito a férias)**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- 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.

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 Junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, excepto se não forem gozadas por culpa do empregador.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**(Duração do período de férias)**

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4- 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) Um dia de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias.

5- A entidade empregadora pode encerrar para férias dos trabalhadores, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos.

6- No caso previsto no número anterior os trabalhadores têm direito a uma majoração de um dia de férias.

7- Se a marcação das férias coincidir com a época baixa, fora do período de 15 de Junho a 15 de Setembro, fora da época da Páscoa e do Natal, haverá lugar a uma majoração de um dia útil de férias.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**(Retribuição durante as férias)**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferir 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 número 2 da cláusula 95.<sup>a</sup> não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**(Cumulação das férias)**

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro ou nos Açores e Madeira.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**(Marcação do período de férias)**

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá ao empregador marcar as férias e elaborar o mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

3- No caso previsto no número anterior, o empregador está obrigado a marcar 50 % do período de férias entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de Abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 30 de Setembro.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**(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 direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

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



3- 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, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará 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 está sujeita a aviso prévio, o empregador e o trabalhador poderão antecipar o período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 83.<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 prestado 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 correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- 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.

5- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão, bem como no ano da cessação.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Efeito 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 respectivo subsídio ou ao seu gozo até dia 30 de Abril do ano subsequente.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio correspondente ao período de trabalho prestado no ano da suspensão, bem como no ano da cessação do impedimento que, em qualquer caso, não poderá ultrapassar 22 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decor-

rido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem ocorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o disposto no número 3 da cláusula 81.<sup>a</sup>

3- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Exercício de outra actividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de 1/6 em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Noção)

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- As ausências por períodos inferiores serão considerados somando os tempos respectivos e reduzido o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3- Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a 15 minutos que não excedam por mês 60 minutos, as quais não serão consideradas.

4- Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Tipo de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em estruturas de representação colectiva de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional, nos termos deste AE e da lei;

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

f) As motivadas por necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos da legislação em vigor;

g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante 1 dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo período 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 por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As prévias e posteriormente autorizadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

c) O dia do funeral por morte de outro parente.

2- Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Participação e justificação da falta)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4- A empregador pode nos quinze dias após a comunicação referida nos números 1 e 2, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes:

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 89.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste AE e na lei;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de previdência e as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção.

3- Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f) do número 2 da cláusula 89.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas injustificadas)

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

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

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Desconto de faltas)

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

a) Dias completos  $\frac{RM}{30}$

b) Horas remanescentes  $\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times H$

sendo:

RM = Remuneração normal (incluindo o subsídio de trabalho nocturno quando a ele haja lugar);

N = número de horas de trabalho semanal;

H = número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

Cláusula 95.<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 determinam perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 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 96.<sup>a</sup>

**(Momento e forma de descontos)**

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**(Licença sem retribuição)**

1- A pedido escrito do trabalhador poderá o empregador conceder-lhe licença sem retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, para frequência de cursos de formação profissional ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- O empregador pode recusar a licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença, com antecedência mínima de 90 dias, em relação à data prevista para o seu início;

d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a vinte e não seja possível a substituição do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

5- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

## SECÇÃO IV

### Suspensão de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**(Impedimento respeitante ao trabalhador)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspende-se o contrato de trabalho nos direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvas as excepções previstas nesta convenção.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao posto de trabalho.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimentos é definitivo.

4- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade.

5- Após a apresentação do trabalhador, o empregador há-de permitir-lhe a retomada imediata ao serviço.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**(Verificação de justa causa durante a suspensão)**

A suspensão do contrato não obsta a que, durante a suspensão, qualquer das partes o faça cessar nos termos gerais.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição temporária da actividade da empresa)**

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição temporária da actividade da empresa, por facto imputável ao empregador ou por razões de interesse deste, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e ao posto de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Quadro de pessoal, acesso e densidades

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**(Organização do quadro de pessoal)**

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do empregador, sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2- A classificação dos trabalhadores, para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores com capacidade reduzida)**

1- O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2- As empresas com efectivos entre os 50 e 100 trabalhadores deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 1 trabalhador nas condições indicadas no número 1.

3- Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**(Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)**

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**(Promoção, acesso e carreiras profissionais)**

1- Constitui promoção, ou acesso, a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

2- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas preferencialmente pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

3- Havendo mais de 1 candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

4- Os trabalhadores que não possuam categoria de chefia ou supervisor ingressam na categoria imediata por mérito.

5- Para o efeito do número anterior, o empregado instituirá

um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, cujas regras técnicas devem obter o parecer prévio da comissão sindical e da comissão de trabalhadores e devem ser divulgadas nos locais de trabalho para que das mesmas tomem conhecimento todos os trabalhadores.

6- Não sendo instituído o sistema de avaliação de desempenho os trabalhadores que não possuam categoria de chefia ou supervisão ingressam na categoria imediata por mero decurso de tempo logo que decorram cinco anos na mesma categoria.

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**(Mobilidade funcional)**

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

2- O empregador pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após oito meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

SECÇÃO II

**Transmissão da empresa ou estabelecimento**

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**(Transmissão da empresa ou estabelecimento)**

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessação ou reversão da exploração da em-

presa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, do estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5- O disposto nos números anteriores não é aplicável quanto aos trabalhadores que o transmitente, até ao momento da transmissão, tiver transferido, com o seu acordo, para outro estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, continuando aqueles ao seu serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.<sup>a</sup>

6- Tendo cumprido o dever de informação previsto no número seguinte, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

7- O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

8- A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

9- O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendem tomar em relação a estes em consequência da transmissão.

10- Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais das respectivas empresas.

11- Se a empresa, estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida, mantiver a sua autonomia, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores afectados pela transmissão não se altera.

12- Se a empresa, estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida for incorporada na empresa do adquirente e nesta não existir comissão de trabalhadores, a comissão ou subcomissão de trabalhadores que naqueles exista continua em funções por um período de dois meses a contar da transmissão ou até que nova comissão entretanto eleita inicie as respectivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.

13- Na situação prevista no número anterior, a subcomissão exerce os direitos próprios das comissões de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido.

14- Os membros da comissão ou subcomissão de trabalhadores cujo mandato cesse, nos termos do número 14, continuam a beneficiar da protecção legal e convencional.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### (Princípio geral)

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

2- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

3- As horas de formação previstas no número 1 que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

6- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

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

8- O empregador deve elaborar, em cada ano, planos de formação nos termos legais.

9- O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

10- O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Abonos e retribuições

#### SECÇÃO I

#### (Retribuição)

Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### (Princípios gerais)

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

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**(Ajudas de custo, abonos e gratificações)**

1- Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa, salvo quando, essas importâncias tenham sido previstas no contrato individual de trabalho ou se devam considerar pelos usos ou por terem um carácter regular e permanente, como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

2- O abono para falhas mensal não é considerado retribuição e não é devido nas férias, subsídio de férias e subsídio de natal.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**(Critério da fixação da remuneração)**

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2- Quando algum trabalhador exerça com regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

3- Sem prejuízo dos números anteriores, os trabalhadores, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos deste AE, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

**(Lugar e tempo de cumprimento)**

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita por transferência bancária para o NIB indicado pelo trabalhador.

2- A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais e deverá ocorrer entre o dia 23 e o último dia útil do mês.

3- O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não poder dispor do montante da retribuição na data de vencimento.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**(Documentos a entregar ao trabalhador)**

O empregador entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma do empregador, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, subsídio de férias e subsídio de natal, bem como a especificação de todas as demais retribuições e de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago, o nome da empresa se-

guradora e o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

**(Compensações e descontos)**

1- Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) À aplicação de sanção pecuniária em sede de processo disciplinar;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

e) Aos preços de utilização de telefones, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Com excepção da alínea a) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

## SECÇÃO II

### **(Remuneração pecuniária)**

Cláusula 114.<sup>a</sup>

**(Vencimentos mínimos)**

Aos trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima da tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 115.<sup>a</sup>

**(Cálculo do valor da retribuição horária)**

Para os efeitos do presente AE, o valor da retribuição horária é calculado segunda a seguinte fórmula (RM x 12) : (52 x n) em que RM é a retribuição mensal total e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Na época de Natal, será pago a todos os trabalhadores um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base até ao último dia útil do mês de Novembro.

2- O valor do subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que se reporta, nas seguintes situações:

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

Cláusula 117.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

1- Os trabalhadores que movimentem regularmente di-nheiro, têm direito a um subsídio mensal para falhas, enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

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

3- O valor mínimo do abono para falhas mensal é de 10,00 euros.

Cláusula 118.<sup>a</sup>

**(Diuturnidades)**

1- Os trabalhadores com três anos ou mais de antiguidade na empresa à data da entrada em vigor deste AE vencem de imediato uma diuturnidade.

2- Os trabalhadores vencem novas diuturnidades de 4 em 4 anos até ao máximo de cinco diuturnidades, com início de contagem em 1 de Agosto de 2015.

3- As novas diuturnidades terão efeitos ao dia um do mês de admissão do trabalhador do ano em que completa o período.

4- O montante de cada diuturnidade é igual a 3 % da remuneração de base.

**SECÇÃO III**

**(Alimentação)**

Cláusula 119.<sup>a</sup>

**(Subsídio de alimentação)**

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição no valor de 4,60 € por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

**SECÇÃO IV**

**(Alojamento)**

Cláusula 120.<sup>a</sup>

**Alojamento**

1- Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2- Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador.

Cláusula 121.<sup>a</sup>

**(Garantia de direito ao alojamento)**

1- Quando a concessão do alojamento faça parte das con-

dições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

2- Se for acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

**SECÇÃO V**

**Partidos e perdidos**

Cláusula 122.<sup>a</sup>

**(Partidos)**

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos ou desaparecidos quando for involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 123.<sup>a</sup>

**(Objectos perdidos)**

1- Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

**CAPÍTULO XII**

**Condições específicas**

**SECÇÃO I**

**Parentalidade**

Cláusula 124.<sup>a</sup>

**( Protecção na parentalidade)**

1- Ao pai e à mãe são atribuídos os benefícios e garantias gerais previstos na lei e neste AE.

2- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

3- O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se sem justa causa.

4- O trabalhador e a trabalhadora com filhos menores de 12 ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

5- O trabalhador e a trabalhadora com filhos e até que eles completem 24 meses têm o direitos e ser dispensados de prestar trabalho suplementar.

## SECÇÃO II

### Menores

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

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

2- Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a 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:

- a) Seja proibido ou condicionado a menores;
- b) Exceda sete horas diárias e trinta e cinco 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;
- f) Seja prestado nos serviços de andares, bares, e nos salões de dança.

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 abrangidos 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 a que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

## SECÇÃO III

### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos constantes da lei.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança Social e regalias sociais

## SECÇÃO I

### Segurança Social

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### (Contribuições)

1- Em matéria de Segurança Social, os empregadores e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social, nos termos da lei.

2- As contribuições por parte das empresas e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagas nos termos desta convenção.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### (Controle das contribuições)

As folhas de ordenados e salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da Segurança Social deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### (Segurança, higiene e saúde no trabalho)

Os direitos, deveres e garantias em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho são os constantes da lei.

## SECÇÃO II

### Regalias sociais

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### (Seguro de acidentes de trabalho)

1- É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2- A empregador suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### (Seguro de saúde)

1- A MOVIOJEM poderá assegurar a integração de todos os trabalhadores num seguro de saúde de grupo.

2- O seguro de saúde referido no número anterior poderá ser extensivo aos cônjuges dos trabalhadores e aos que vivam em condições análogas aos mesmos, desde que estes últimos o requeiram por escrito à empresa.



## CAPÍTULO XIV

### Actividade sindical

#### SECÇÃO I

##### Actividade sindical na empresa

###### Cláusula 132.<sup>a</sup>

###### (Direito à actividade sindical)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2- A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas.

4- Ao empregador e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

###### Cláusula 133.<sup>a</sup>

###### (Dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de retribuição, 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 1 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 ao primeiro dia em que faltaram.

4- Quando as faltas para o exercício da actividade sindical se prolongarem efectivamente para além de trinta dias úteis aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

###### Cláusula 134.<sup>a</sup>

###### (Tarefas sindicais)

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 133.<sup>a</sup> e 137.<sup>a</sup>, os empregadores são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2- A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com uma antecedência de 10 dias e dela deverá constar a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula serão controladas a nível de empresa e terão os limites seguintes:

a) Empresas com 10 a 20 profissionais - 5 dias em cada ano civil, a usufruir por 1 trabalhador;

b) Empresas de 21 a 50 profissionais - 10 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de 2 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes 2 trabalhadores da mesma secção;

c) Empresas com 51 a 150 profissionais - 15 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de 3 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção;

d) Empresas com mais de 150 profissionais - 20 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de 4 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção.

#### SECÇÃO II

##### Nomeação de delegados e seus direitos

###### Cláusula 135.<sup>a</sup>

###### (Identificação dos delegados)

As direcções sindicais comunicarão ao empregador a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

###### Cláusula 136.<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.

###### Cláusula 137.<sup>a</sup>

###### (Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 8 horas mensais.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3- O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no número 1 é determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula

$$\frac{6 + n - 500}{500}$$

representando *n*) o número de trabalhadores.

4- As faltas dadas pelos delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto no número anterior são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço, excepto quanto à retribuição.

5- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empregador com a antecedência de 1 dia, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### (Cedência de instalações)

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a empregador é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, 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 empregador é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### (Informação sindical)

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

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### (Direito a informação e consulta)

2- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

3- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, 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 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)* 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 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 conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6- O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 10 trabalhadores.

## SECÇÃO III

### Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### (Reuniões fora do horário normal)

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho ou em local a indicar pelos representantes dos trabalhadores, 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 ou de trabalho extraordinário.

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 142.<sup>a</sup>

##### (Reuniões durante o horário normal)

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 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 podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula 141.<sup>a</sup>

3- Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de 6 horas.

## SECÇÃO IV

### Comissão sindical de empresa

Cláusula 143.<sup>a</sup>

**(Reuniões com empregador)**

1- A comissão sindical de empresa reúne com o empregador sempre que ambas as partes o julgarem 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 fora de horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 137.<sup>a</sup>

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a empregador.

SECÇÃO V

**Protecção especial dos representantes dos trabalhadores**

Cláusula 144.<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 cinco anos, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, 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 de optar entre e reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

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

SECÇÃO VI

**Comissão de trabalhadores**

Cláusula 145.<sup>a</sup>

**(Comissão de trabalhadores)**

1- Aos membros da comissão de trabalhadores são reconhecidos os direitos previsto na lei.

2- Os membros da comissão de trabalhadores têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais.

CAPÍTULO XVI

**Penalidades**

Cláusula 146.<sup>a</sup>

**(Multas)**

O não cumprimento por parte da empregador das normas estabelecidas nesta convenção será punido nos termos da lei.

CAPÍTULO XVII

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 147.<sup>a</sup>

**(Indumentárias)**

1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da empregador, excepto o casaco branco, a calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tradicionais na indústria, salvaguardando-se apenas os casos em que seja prática actual da empresa o fornecimento da dita indumentária.

2- As escolhas de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

3- Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso.

4- As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo do empregador, desde que possua lavandaria, exceptuando-se apenas a camisa e as calças de indumentária tradicional.

Cláusula 148.<sup>a</sup>

**(Manutenção das regalias adquiridas)**

1- Este AE substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

3- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente contrato.

Cláusula 149.<sup>a</sup>

**(Substituição do presente AE e prevalência das normas)**

1- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos con-

tratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE, da lei, ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 150.<sup>a</sup>

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 3 elementos nomeados pela FESAHT e outros 3 elementos nomeados pela MOVIOJEM.

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.

3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 elementos nomeados por cada parte.

5- As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente contrato quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério que tutelar o trabalho.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, até ao limite de 2 que não terão direito a voto.

9- A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

Porto, 30 de Julho de 2015.

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

*Francisco Manuela Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

*António Francisco Gonçalves Soares Baião*, mandatário.

*Célia Maria Pinto Marques*, mandatário.

*José Luís Ribeiro Simões*, mandatário.

*Rui Jorge Gomes Maia*, mandatário.

*Jorge Manuel da Silva Capela Guerra*, mandatário.

Pela MOVIOJEM - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada:

*Ricardo José Machado Pereira da Silva Araújo*, mandatário.

*António Manuel Teixeira de Magalhães*, mandatário.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

Diretor
Diretor adjunto
Coordenador regional
Subcoordenador regional
Técnico superior
Técnico
Secretária de direção
Responsável de pousada
Operário de manutenção
Assistente de responsável de pousada
Rececionista
Cozinheira
Empregada de andares
Porteiro

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grau	Níveis	Euros (€)				
		1	2	3	4	5
A	Diretor	1 900	2 250	2 600	2 950	3 250
B	Diretor adjunto	1 200	1 400	1 600	1 800	2 000
C	Coordenador regional	1 200	1 400	1 600	1 800	2 000
D	Subcoordenador regional	1 000	1 200	1 400	1 600	1 800
E	Técnico superior	900	1 050	1 200	1 400	1 600
F	Técnico	780	850	920	1 060	1 250
G	Secretária de direção	750	850	1 000	1 200	1 500
H	Responsável de pousada	680	780	900	1 050	1 250
I	Operário de manutenção	590	650	710	770	830
J	Assistente de responsável de pousada	580	630	680	780	900
L	Rececionista	520	540	560	598	620
M	Cozinheira	505	520	535	550	580
N	Empregada de andares	505	520	535	550	580
O	Porteiro	505	520	535	550	580

ANEXO III

**Descritivo funcional**

Níveis	Descrição de funções
Diretor	<p>Departamento administrativo e financeiro Dirige a área administrativa e financeira da instituição com grande autonomia, nos aspectos económico-financeiros e contabilísticos da empresa. Em colaboração com a direcção, planifica os objectivos e estratégias financeiras da instituição. Supervisiona as áreas da contabilidade, análise financeira e de investimentos. Procede às suas tarefas com autonomia plena.</p> <p>Principais responsabilidades Avalia a posição financeira da organização e emite relatórios financeiros operacionais periódicos. Controla a tesouraria e a gestão de fundos. Elabora estudos de economia geral, com as condições financeiras e de negócio e o respectivo impacto na organização e suas actividades. Optimiza os bens financeiros da organização de acordo com a respectiva estratégia e objectivos de desempenho. Dirige e coordena as actividades financeiras, contabilísticas e administrativas, assegurando o cumprimento dos prazos estabelecidos e dos requisitos legais na produção dos relatórios financeiros. Gere uma equipa de especialistas da área financeira/administrativa. Responsável pela avaliação dos colaboradores directos conforme os procedimentos existentes na empresa.</p> <p>Departamento recursos humanos Desenvolve, propõe e implementa as políticas de recursos humanos, de acordo com as orientações da direcção, legislação laboral, fiscal e convencional, de modo a dotar a empresa da visão, cultura e valores necessários à execução dos objectivos estratégicos. Define, coordena e supervisiona a aplicação de programas de recrutamento e selecção, planos de compensação e benefícios, prestações sociais e dos programas de formação e desenvolvimento dos empregados. Negocia a representação da instituição em convénios e realiza qualquer outra negociação com os empregados. Procede às suas tarefas com autonomia plena.</p> <p>Principais responsabilidades Gere uma equipa de especialistas da área de recursos humanos. Desenvolve o plano estratégico para todas as actividades relacionadas com o pessoal conjuntamente com a direcção da empresa. Responsável pela avaliação dos colaboradores directos conforme os procedimentos existentes na empresa.</p> <p>Departamento comercial Tem a responsabilidade de delinear uma política comercial, dinamizar as redes de vendas e gestão dos produtos, subprodutos e serviços da MOVIOVEM. Participa na elaboração do posicionamento, provisão de mercado, políticas de marca, política de preços e descontos, distribuição e promoções, política global de comunicação, patrocínio e mecenato, no que concerne à RNTJ e cartões. Procede às suas tarefas com autonomia plena.</p> <p>Principais responsabilidades Supervisão da central de reservas e informação, que tem como função a prestação de informações (preços, serviços disponíveis, promoções, acessibilidades, características da zona envolvente, roteiros turísticos, programas de mobilidade juvenil, etc.) e comercialização de todos os produtos e serviços da MOVIOVEM em todos os seus pontos de venda.</p>

	<p>É responsável pela definição do budget do departamento em conjunto com a direcção.</p> <p>Dirige e coordena as actividades de vendas e de serviço ao cliente assegurando o cumprimento dos standards internos.</p> <p>Dinamiza e gere programas e eventos, tais como campos de férias, Escola em Viagem, Kero l'ma Pousada Só P'ra Mim, e outros.</p> <p>Responsável pela gestão e controlo de protocolos com IPJ, câmaras municipais, federações desportivas e outros, para a RNTJ.</p> <p>Departamento operacional</p> <p>Responsável por dirigir, coordenar e organizar as actividades do seu departamento. Colaborar na determinação da política da empresa respeitantes ao negócio das pousadas. Planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais. Implementar e controlar o cumprimento dos regulamentos definidos pela organização. Procede às suas tarefas com autonomia plena.</p> <p>Principais responsabilidades</p> <p>Responsável pelas equipas das várias unidades de turismo.</p> <p>Garantir a optimização dos recursos com a obtenção de um rácio de custo vs qualidade do serviço, capaz de garantir uma exploração saudável (rentável) com clientes satisfeitos.</p> <p>Assegurar a implementação da estratégia comercial assegurando o reforço das apresentações comerciais e venda de produtos pelas equipas das pousadas.</p> <p>Responsável pela política de satisfação do cliente e de gestão de reclamações e outros incidentes críticos no espaço das pousadas.</p> <p>Departamento jurídico e auditoria</p> <p>Responsável pela área jurídica da instituição, do contencioso e do notariado, a nível interno e externo, junto de outras organizações como os tribunais de justiça. Interpreta as normas legais e informa como as mesmas podem afectar o funcionamento interno e as relações externas da instituição. Proporciona assistência legal a todos os departamentos efectuando entre outras coisas, a elaboração de contratos e autorização de trâmites. Procede às suas tarefas com autonomia plena.</p> <p>Principais responsabilidades</p> <p>Responsável pela elaboração de estudos e informações, pareceres e instruções de carácter jurídico, analisando contratos, petições, requerimentos, actas societárias e procurações em geral;</p> <p>Proceder à recolha, tratamento, classificação e difusão de legislação, doutrina e jurisprudência relevantes para a prossecução das atribuições da Movijovem e fornecer os elementos que, neste âmbito, lhe foram solicitados pela direcção;</p> <p>Apoia juridicamente, por determinação da direcção, os departamentos, gabinetes e restantes serviços que integram o organigrama e áreas funcionais da MOVIJOVEM;</p> <p>Colaborar ou assumir a instrução e tramitação de processos disciplinares, de inquérito e de averiguações ordenados pela direcção;</p> <p>Responsável pela avaliação dos colaboradores directos conforme os procedimentos existentes na empresa.</p>
Diretor adjunto	<p>Auxilia o diretor do departamento no desempenho das suas funções.</p> <p>Substitui o diretor do departamento nas suas ausências dentro dos poderes que lhe fora delegados.</p>
Coordenador regional	<p>Proceder à promoção e política comercial, em articulação com o Núcleo Cartão Jovem e no que concerne à RNTJ;</p> <p>Acompanhar a rede de pousadas, gerida pela MOVIJOVEM e o acompanhamento das Pousadas de Juventude concessionadas;</p>

<p>Coordenador regional</p>	<p>Fiscalizar as Pousadas de Juventude;                  Proceder à gestão da central de reservas e informações, que tem como funções a prestação de informações (preços, serviços disponíveis, promoções, acessibilidades, características da zona envolvente, roteiros turísticos, programas de mobilidade juvenil, etc.) e a comercialização de todos os produtos e serviços da MOVIJOVEM, em todos os seus pontos de venda;                  Assegurar a dinamização e a gestão de programas e eventos;                  Proceder ao tratamento da informação necessária ao Sistema de Avaliação de Desempenho das Pousadas de Juventude;                  Gerir os pedidos de apoio das marcas Pousadas de Juventude;                  Realizar as auditorias internas;                  Colaborar nas demais atribuições e responsabilidades cometidas ao Núcleo Cartão Jovem, no que concerne à RNTJ.</p>
<p>Subcoordenador regional</p>	<p>Auxilia o coordenador no desempenho das suas funções. Por delegação do coordenador pode substituir o coordenador nas suas ausências.</p>
<p>Técnico superior</p>	<p>Desenvolve projetos de estudo, investigação e formação no âmbito da respetiva profissão; emite pareceres em matéria da sua profissão, enquadrando-os na organização e planificação do respetivo serviço; integra comissões especializadas; valida os estudos, investigações e programas de formação contínua, no âmbito da sua profissão; colabora na elaboração dos relatórios e programas de atividades do seu serviço; apoia o diretor na monitorização e validação dos indicadores de atividades/produção; planeia, recolhe, seleciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional, realiza cuidados diretos de saúde, necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico do doente; assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando nas respetivas comissões de análise e escolha; assegura a elaboração e a permanente atualização dos ficheiros dos clientes do seu sector, bem como de outros elementos estatísticos e assegurar o registo de exames e tratamentos efetuados.</p>
<p>Técnico</p>	<p>Auxilia o o técnico superior no desempenho das suas funções. Substitui o técnico superior nas suas ausências.</p>
<p>Secretária de direcção</p>	<p>É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas.</p>
<p>Responsável de pousada</p>	<p>Responsável pela gestão corrente de uma unidade de alojamento competindo-lhe assegurar a respectiva contabilidade e controle de custos e zelando pelo cumprimento dos planos de trabalho em prazo, qualidade e segurança, mediante a optimização dos meios materiais e humanos ao seu dispor, nas várias áreas de funcionamento da pousada. Compete-lhe assegurar o cumprimento das normas e procedimentos da organização e restantes políticas sectoriais. Procede às suas tarefas com autonomia supervisionada.</p>

<p>Responsável de pousada</p>	<p>Principais responsabilidades                  Responsável pela equipa da pousada.                  Responsável pela eficaz articulação dos vários processos necessários ao bom funcionamento da unidade: recepção ao cliente; refeições; segurança; limpeza; aquisições no seu âmbito de responsabilidade; manutenção das instalações.                  Assegurar a implementação da estratégia comercial assegurando o reforço das apresentações comerciais e venda de produtos pela sua equipa e de acordo com os objectivos acordados.                  Responsável pela satisfação do cliente e de gestão de reclamações e outros incidentes críticos no espaço da pousada.                  Responsável pela optimização dos resultados e outros indicadores de performance da sua unidade e por fornecer dados de gestão a outros departamentos.                  Responsável por avaliar a performance dos seus colaboradores directos de acordo com os procedimentos existentes na empresa.                  Responsável de gestão, na pousada, do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ), assegurando a aplicação das disposições nele expressas;                  Monitorização e implementação de medidas de melhoria relativas a processos, conforme identificado no SGQ.</p>
<p>Operário de manutenção</p>	<p>Dentro dos seus conhecimentos técnicos, monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes eléctricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos, e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar; Monta os componentes eléctricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas; prepara e liga os fios e os cabos eléctricos a fim de efectuar a instalação dos circuitos e dos periféricos; Verifica a montagem e a instalação, utilizando aparelhos de ensaio e medida a fim de detectar eventuais anomalias; Desmonta quando necessário, os componentes avariados; Repara ou substitui as peças e/ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, eléctrica, mecânica ou electrónica; executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e medida, eléctrica e electrónica; Pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações eléctricas de alta ou de baixa tensão.</p>
<p>Assistente de responsável de pousada</p>	<p>Auxilia o responsável da pousada na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência.</p>
<p>Rececionista</p>	<p>É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção e portaria. Acolhe os hóspedes e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre a pousada e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for preciso; Mantém-se informado sobre os eventos a decorrer na cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efectua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos; assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento; atende os desejos, pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; efectua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição.</p>



Cozinheira	Ocupa-se da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confecciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.
Empregada de andares	Ocupa-se da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize; repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede quer sobre os serviços prestados pela pousada quer informações turísticas e outras; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição quando necessárias; retira as roupas usadas e trata da sua lavagem, requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação podendo ter de manter um registo actualizado. Ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes. Verifica a ocupação dos quartos, guarda os objectos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes, verifica o tratamento da roupa dos clientes. Executa os serviços de pequenos-almoços.
Porteiro	Executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes, vigia a pousada durante a noite, pode ser encarregado de realizar tarefas de rececionista.

Depositado em 14 de agosto de 2015, a fl. 178 do livro n.º 11, com o n.º 106/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...