

que o número de empresas e trabalhadores abrangidos pela alteração da convenção coletiva indiciam a sua relevância no setor de atividade, a sua extensão justifica-se porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos ao primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 4, de 8 de março de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Minis-

tros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2018.

4 de abril de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado

O CCT para a Indústria de Moagens de Trigo, Milho e Centeio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2015, e no n.º 11, de 22 de março de 2017, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de moagem de trigo, milho e centeio representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 18 empresas, num total de 220 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1-
2- A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,30 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categoria profissional	Retribuições mínimas mensais (€)
I	Moleiro Analista	670 (a)
II	Ajudante de moleiro Oficial electricista Motorista Serralheiro mecânico Primeiro-escriturário	650
III	Encarregado de secção Fiel de armazém Vendedor Segundo-escriturário	620
IV	Ajudante de motorista/distribuidor Condutor de máquinas Ensacador-pesador	605 (b)
V	Auxiliar de laboração Empregado de balcão Guarda ou porteiro Preparador de laboratório Estagiário	595
VI	Empacotador Servente de limpeza	585
VII	Aprendiz	580

(a) Nas empresas com menos de 5 trabalhadores, aos trabalhadores com a categoria profissional de «moleiro» que não exerçam funções de chefia, será atribuída a retribuição mensal de 610 €.

(b) O ajudante de motorista/distribuidor, quando proceda à condução de veículo ligeiro terá um acréscimo salarial de 10 %.

Lisboa, 22 de fevereiro de 2018.

Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio:

Carlos Manuel Gonçalves, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura,

Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de moagem de trigo, milho e centeio representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 18 empresas, num total de 220 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente contrato entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo de 1 ano.

2- A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

Cláusula 3.^a

Revisão

1- O pedido de revisão será apresentado, por escrito, à outra parte até 60 dias antes do termo da vigência, acompanhada da proposta de revisão.

2- A parte que recebe a proposta de revisão tem um período de 30 dias para responder, aceitando ou contrapropoando.

3- As negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias contados da recepção da contraproposta, pelo período fixado em protocolo, a negociar entre as partes.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

CAPÍTULO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO I

Do exercício da actividade sindical

Cláusula 4.^a

Princípio geral

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

Cláusula 5.^a

Direito à actividade sindical

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

2- A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais de empresa serão reguladas nos termos dos estatutos sindicais.

SECÇÃO II

Nomeação, competência e garantias

Cláusula 6.^a

Comunicação à empresa

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais.

2- Igual procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 7.^a

Conceitos fundamentais

Para efeito deste capítulo, entende-se por:

Dirigentes sindicais - os elementos dos corpos gerentes do sindicato e ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações, bem como quaisquer outras associações de carácter sindical.

Comissão sindical de empresa - um órgão do sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais.

Delegados sindicais - os representantes do sindicato na empresa, que ou são eleitos pelos trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo sindicato.

Cláusula 8.^a

Competência das comissões sindicais de empresa

1- As comissões sindicais de empresa têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Vedar o acesso à chefia de indivíduos justificadamente considerados indesejáveis pela maioria dos trabalhadores da secção respectiva, ouvidos estes;

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

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

2- A comissão sindical de empresa, sempre que o julgue conveniente, pode recorrer à ajuda de técnicos estaduais da confiança do sindicato para o concreto exercício dos poderes que lhe estão conferidos.

3- Nos casos que incidam sobre contabilidade da empresa, a presença do técnico mencionado no número anterior é obrigatória.

Cláusula 9.^a

Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições da Segurança Social têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimentos profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

3- Os delegados sindicais têm o direito de distribuir e de afixar no interior da empresa, e em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

Cláusula 10.^a

Crédito de horas

1- Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 6 dias por mês para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

2- Os demais trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito de 10 horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

3- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

4- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Segurança Social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectuado para todos os efeitos, à excepção de remuneração.

5- Para o exercício dos direitos conferidos nos números

anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em caso de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

A urgência presume-se relativamente aos dirigentes sindicais.

Cláusula 11.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Por à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;

b) Por à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 80 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou nas suas proximidades, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Reconhecer o direito aos delegados sindicais de afixar no interior da empresa textos, comunicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores;

d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais e comissões sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 12.^a

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas, de ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Generalidades

Cláusula 13.^a

Princípio geral

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

a) Ter a idade mínima de 16 anos;

b) Possuir as habilitações mínimas legais.

2- No acto de admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, ao trabalhador, da categoria e ordenado que lhe são atribuídos e ainda sempre que este seja alterado. Caso não o faça, cabe à empresa a prova da categoria que diz ter atribuído ao trabalhador.

3- Sempre que uma empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, ser-lhe-á garantido o direito à antiguidade nela já

adquirido, desde que o trabalhador de conhecimento prévio, por escrito, no acto de admissão, de que estava empregado, da sua categorias e antiguidade.

Cláusula 14.^a

Condições de admissão

1- As entidades patronais têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

2- Na admissão de trabalhadores, as entidades patronais darão preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais da mesma categoria inscritos no registo de desempregados do sindicato outorgante.

3- Para o efeito do número anterior, as empresas, sempre que desejem admitir pessoal, devem comunicar essa intenção ao sindicato, com antecedência de 8 dias em relação à data da admissão, salvo os casos de manifesta urgência de admissão, em que aquele prazo será de 48 horas.

Cláusula 15.^a

Readmissão

1- O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão deste trabalhador.

2- A denúncia ou rescisão do contrato não implicará, para efeito de eventual readmissão, perda de antiguidade adquirida pelo trabalhador até à data da denúncia ou rescisão.

3- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado diploma, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço, salvo actuação dolosa por parte do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por um período de 30 dias de trabalho efectivo.

2- A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

3- Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador o mencionarem por escrito no momento da admissão, e ainda no caso do número 3 da cláusula 13.^a

Cláusula 17.^a

Admissão para efeito de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- No caso e o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu,

deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e retribuição.

3- Uma cópia do contrato de substituição deverá, obrigatoriamente, ser enviada ao sindicato.

Cláusula 18.^a

Definição funcional de categorias

1- As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de harmonia com as funções por eles efectivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação dos trabalhadores e o aperfeiçoamento profissional a que têm direito, e ainda segundo o princípio: «para igual trabalho, igual salário».

3- Sempre que, pela complexidade das funções habitualmente exercidas pelo trabalhador, haja dúvidas sobre qual das duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que for melhor remunerada.

Cláusula 19.^a

Novas categorias

1- Sempre que não seja possível enquadrar em alguma das profissões definidas no anexo I as funções de um trabalhador, deverá ser criada uma comissão paritária do sindicato e da associação patronal outorgante para se pronunciarem, tendo em vista a criação de novas categorias profissionais.

2- A comissão prevista no número anterior deverá ser nomeada no prazo máximo de 10 dias após qualquer interessado, por intermédio das suas associações, ter apresentado à parte contrária um pedido para criação de novas categorias profissionais ou reclassificação.

3- No exercício da competência que lhe é atribuída pelo número 1, deverá essa comissão determinar a equiparação da situação em apreço a algumas das profissões ou categorias já existentes para efeitos de retribuição mínima.

4- As novas profissões e categorias, suas retribuições, definições e atribuições consideram-se parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 20.^a

Princípio geral

1- São aprendizes os trabalhadores entre os 16 e 18 anos que, no mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimentos e prática necessários ao desempenho das funções atribuídas à respectiva categoria profissional.

2- A entidade patronal obriga-se a facultar aos aprendizes uma formação prática e teórica específica em centros de formação profissional apropriados, quando existem na região.

3- A categoria de aprendiz será permitida nas categorias profissionais de condutor de máquinas e empacotador.

Cláusula 21.^a

Promoções

1- Os aprendizes serão promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de 1 ano ou logo que completem 18 anos de idade.

2- Os estagiários serão promovidos a segundos escriturários ao fim de 1 ano.

3- Os segundos escriturários serão promovidos a primeiros escriturários ao fim de 3 anos.

Cláusula 22.^a

Certificado de aprendizagem

Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á sempre passado pela entidade patronal um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocinio que já possui, com a indicação da categorias ou categorias em que se verificou.

SECÇÃO III

Quadro de Pessoal

Cláusula 23.^a

Quadros de Pessoal

As entidades patronais obrigam-se a enviar às entidades previstas na lei e dentro dos prazos nela estabelecidos os mapas do Quadro de Pessoal devidamente preenchidos, bem como aos sindicatos e associação patronal.

Cláusula 24.^a

Princípios do preenchimento de vagas por promoção interna

1- Sendo necessário preencher uma vaga, criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos seus empregados permanentes das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2- Para este efeito será sempre ouvida a comissão sindical de empresa ou o delegado sindical e, na sua falta, o sindicato outorgante.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 25.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e iluminação dos locais de trabalho e observar

os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

b) Tratar com respeito os seus colaboradores e sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Permitir aos trabalhadores, nas condições estabelecidas neste contrato, a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;

d) Facilitar o exercício de cargos de organismos sindicais ou instituições da Segurança Social, nos termos da lei e deste contrato;

e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato colectivo de trabalho, quando lhe sejam pedidos;

f) Exigir dos trabalhadores com funções de chefia a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;

g) Enviar ao sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, em cheque ou vale de correio, até ao dia 15 do mês seguinte, acompanhado dos mapas de quotização, devendo para o efeito o trabalhador declarar por escrito a autorização da respectiva dedução na retribuição;

h) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes;

i) Facultar a consulta do cadastro individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite.

2- Conjuntamente com o mapa de quotização, as empresas ficam obrigadas, desde que do facto tenham conhecimento, a comunicar ao sindicato outorgante a nova residência dos trabalhadores já inscritos ou inscritos pela primeira vez.

Cláusula 26.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

a) Executar com eficiência e assiduidade os deveres inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente demonstrando interesse pela inovação dos métodos de trabalho;

b) Tratar com respeito a entidade patronal e os superiores hierárquicos, cumprindo as ordens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes de direcção definidos neste contrato colectivo de trabalho e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;

c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente contrato colectivo de trabalho e da lei;

d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

e) Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

f) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização, nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controlo da produção e a todas as actividades inerentes a uma aturada vigilância sobre actos

de eventual sabotagem económica;

g) Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhe estiver confiado;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

i) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 27.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho, dele e dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalho por qualquer forma, directa ou indirectamente, sem prejuízo do número 3 desta cláusula e dos casos previstos neste contrato colectivo de trabalho;

d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Restringir a alguns trabalhadores o uso de serviços por ela criados;

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

j) Obrigar a trabalhadora, durante o período da gravidez e até 3 meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriquem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte ou contactos com substâncias tóxicas, devendo ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador direito de o rescindir, cabendo-lhe a indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no número 1 desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas c) e d) do número 1 e se tiver havido prévia homologação da delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, com a concordância do trabalhador e do sindicato, por escrito.

SECÇÃO II

Transferência do local de trabalho

Cláusula 28.^a

Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata de retribuição.

Cláusula 29.^a

Transferências colectivas por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquela presta serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de onde constem as condições e termos dessa transferência.

2- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 108.^a, no mínimo de 6 meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Por «prejuízo» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4- A faculdade de rescisão referida no número 2 mantém-se durante os 4 meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível, à data em que deu o seu acordo.

Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5- Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo de renda da habitação, que será pago em recibo separado.

6- O referido nos números anteriores não abrange o caso de transferência de instalação motivada por imposição oficial.

Cláusula 30.^a

Transferência individuais

1- Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2- A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita nos termos dos números 1, *in fine*, e 5 da cláusula anterior.

3- O trabalhador pode rescindir o contrato durante os 4 meses subsequentes e receber a indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de 6 meses, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

SECÇÃO III

Deslocações

Cláusula 32.^a

Princípio geral

São deslocações em serviço os movimentos para fora das localidades onde o trabalhador preste, normalmente, serviço por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

Cláusula 33.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições que se tornarem necessárias, sempre que a deslocação se inicie ou mantenha fora do período normal de trabalho;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 64.^a

Cláusula 35.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e a regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 36.^a

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1- São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados e vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2- A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da Segurança Social e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1- As grandes deslocações no Continente dão aos trabalhadores direitos:

- a) À retribuição que auferiram no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 5 €/dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a 4 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) A deslocação do cônjuge e dos filhos menores para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte e alojamento adequado, desde que a deslocação se prolongue por mais de 3 meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);

f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 64.^a

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3- Para efeito desta cláusula só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajecto e espera, durante a viagem, fora do período normal de trabalho.

Cláusula 38.^a

Seguros nas grandes deslocações

1- O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais num valor equivalente a 10 anos da sua retribuição anual, calculado na base da retribuição auferida nos últimos 12 meses que antecederam a deslocação, com limite máximo de 75 000 €.

2- Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de risco de viagem no valor de 150 000 €.

Cláusula 39.^a

Período de inactividade

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 40.^a

Férias dos trabalhadores deslocados

1- Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais, bem como das férias suplementares previstas nesta secção.

2- À retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo da viagem de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

3- Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias e ou de licença suplementar.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Regime de trabalho

Cláusula 41.^a

Princípio geral

A todos os profissionais é garantido o trabalho a tempo completo.

Cláusula 42.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- As empresas terão, sempre que possível, de garantir trabalho aos trabalhadores com incapacidades parcial temporária ou permanente, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2- No caso de não ser possível o referido no número 1 e a empresa não pretenda a continuação do contrato de trabalho, fica obrigada a pagar-lhe uma pensão complementar do subsídio que o trabalhador receba de qualquer instituição até ao montante do ordenado que lhe competir à data do acidente e até à idade da reforma.

3- Será permitida à entidade patronal a reclassificação dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

4- A pensão será reduzida relativamente às empresas de manifesta debilidade económica, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

Cláusula 43.^a

Condições especiais

As empresas são obrigadas a fornecer ferramentas aos profissionais privativos das oficinas e um fato de trabalho por ano a todos os profissionais, ficando estes como depositários deles. Porém, os auxiliares de laboração (cargas e descargas), terão direito até 2 fatos anuais.

Cláusula 44.^a

Formas de trabalho proibido

Não é permitido o trabalho de empreitada, à peça ou por tarefa.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 45.^a

Princípio geral

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como intervalos de descanso.

Cláusula 46.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Dentro dos limites decorrentes do presente contrato compete à entidade patronal fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2- É proibida a isenção do horário de trabalho, excepto para as categorias de moleiro nas indústrias de moagem, em que poderá ser concedida, ouvido o trabalhador, a comissão sindical e o sindicato.

3- As comissões sindicais de empresa constituídas ou o sindicato outorgante devem, obrigatoriamente, pronunciar-se sobre o que se refere ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

SECÇÃO III

Duração do trabalho

Cláusula 47.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal do pessoal é de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2- A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder 8 horas.

Cláusula 48.^a

Interrupção do período normal de trabalho

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Na parte média de cada um dos períodos referidos no número anterior os trabalhadores têm direito a uma pausa de 10 minutos, desde que não afecte o normal funcionamento do serviço.

3- Mediante o parece favorável dos trabalhadores, através das comissões sindicais de empresa ou dos delegados sindicais, poderá ser reduzido ou dispensado o intervalo de descanso, mas somente quando tal se mostre manifestamente favorável aos interesses dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Início da laboração e tolerâncias

1- A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial,

e por ela se regularão as entradas, saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2- O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3- Haverá uma tolerância diária até 15 minutos, no máximo de 60 minutos mensais, para os trabalhadores que se tenham atrasado, justificadamente, no início de cada um dos períodos de laboração.

4- Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que se comprove a sua presença no trabalho às horas exigidas.

Cláusula 50.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período normal de laboração se inicie antes das 7 e termine depois das 20 horas, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos.

2- As empresas podem utilizar horários de trabalho em regime de turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções.

3- A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

Cláusula 51.^a

Laboração em turnos

As empresas ou as suas secções que laborem em 2 turnos têm de observar o seguinte regime:

a) O trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas, não podendo a laboração efectiva exceder 18 horas;

b) O primeiro turno não pode iniciar a sua laboração antes das 6 horas de segunda-feira.

Cláusula 52.^a

Turnos rotativos

1- Entende-se trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

2- Os trabalhadores por turnos rotativos terão direito a uma interrupção de meia hora por dia no horário normal de trabalho, para efeito de refeição ou de descanso, sem prejuízo da continuidade da laboração.

3- Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

4- As escalas de turno deverão ser fixadas com uma semana de antecedência, no mínimo.

Cláusula 53.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho compreendido entre as 20 horas e as 8 horas, salvo quando o trabalho se inicie às 7 horas.

2- Os menores de 18 anos admitidos após a entrada em vigor deste contrato só poderão trabalhar entre as 6 e as 22 horas.

Cláusula 54.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o período de trabalho prestado fora do período normal, nos termos da cláusula 47.^a (período normal).

2- A prestação de trabalho suplementar não é obrigatória, salvo nos casos de força maior e da recepção das matérias-primas, ouvida a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato.

Cláusula 55.^a

Limites à prestação do trabalho suplementar

1- Ao trabalhador é vedado fazer mais que 2 horas de trabalho suplementar diário e 200 horas anuais, salvo quando se tratar de recepção de matérias-primas, em que este limite poderá ser ultrapassado, mediante prévio acordo da comissão sindical ou delegado sindical, ou na falta destes, do sindicato.

2- O trabalho suplementar fica sujeito às condições prescritas na cláusula anterior e ainda:

a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência de 24 horas e este ter dado o seu acordo, salvo casos de manifesta urgência;

b) Ser concedido o período de descanso de 15 minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado 5 horas de trabalho consecutivo;

c) Ser garantido pela entidade patronal o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido de utilizar um transporte normal, quando o trabalho extraordinário se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas e a residência do trabalhador fique a 3 ou mais quilómetros do local de trabalho.

3- É proibido prestar trabalho suplementar sempre que o trabalhador labore em regime de turnos, salvo situações específicas, completamente anormais ou imprevistas.

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar no período da refeição

1- Quando, em virtude da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador ficar impedido de tomar as suas refeições nos locais e condições habituais, terá direito ao pagamento destas, a expensas da entidade patronal.

2- Consideram-se períodos de refeição os seguintes:

- Das 0 às 2 horas;
- Das 7 às 9 horas;
- Das 12 às 14 horas;
- Das 19 às 21 horas.

CAPÍTULO VI

Regulamentos internos

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

1- Dentro dos limites decorrentes deste contrato colectivo

de trabalho e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar nos termos em que deve ser prestado trabalho.

2- As empresas poderão elaborar regulamentos internos, de onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, conforme o estipulado neste contrato.

3- Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação da comissão sindical ou do sindicato e depois de obtida a concordância da maioria dos trabalhadores da empresa.

4- Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, será enviada ao sindicato.

5- As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tornar deles inteiro conhecimento.

Cláusula 58.^a

Matérias a regulamentar

São matérias de regulamentação obrigatória, nos termos da cláusula anterior:

- a) Admissão;
- b) Organização de trabalho na empresa;
- c) Horários que se pratiquem;
- d) Regras a observar no trabalho;
- e) Regimes especiais de retribuição;
- f) Medidas tendentes a melhorar a produtividade;
- g) Estabelecimento das condições na compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecidos, quando fornecidos pela empresa;
- h) Regime de aprendizagem;
- i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
- j) Regime de faltas e sua justificação;
- k) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- l) Penalidades;
- m) Assistência médica;
- n) Trâmites do processo disciplinar.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 59.^a

Princípio geral

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato colectivo de trabalho e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho, nomeadamente suplementos e subsídios.

2- As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do anexo II.

3- Para calcular salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

Cláusula 60.^a

Remuneração durante a substituição

1- Sempre que o trabalhador substitua efectivamente outro que auferia remuneração mais elevada tem direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, que será processada em recibo separado, desde que essa substituição dure, pelo menos, um dia.

2- O estipulado no número anterior aplica-se ainda aos aprendizes que substituam qualquer trabalhador ausente.

3- Verificada a permanência do trabalhador nas funções do trabalhador substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo na categoria, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses, salvo nos casos de doença e acidente de trabalho, em que aquele prazo será de 180 dias.

4- O trabalhador substituído só poderá deixar as funções do substituído quando este regressar ao desempenho das suas funções.

Cláusula 61.^a

Pagamento das retribuições

1- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do período a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário, nos termos do presente contrato colectivo de trabalho.

2- A entidade patronal garantirá a todo o trabalhador a remuneração completa do mês, salvo os casos previstos neste contrato.

3- Em caso de interrupção de trabalho, alheio à vontade dos trabalhadores, é-lhes sempre devida a remuneração enquanto estes se mantiverem nos seus locais de trabalho.

4- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês.

Cláusula 62.^a

Documento a entregar ao trabalhador

1- No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador um documento de onde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição no sindicato e na Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e nocturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e outros subsídios.

2- A entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, independentemente da entrega do documento previsto no número anterior, ouvido este.

Cláusula 63.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno, tal como é definido no número 1 da cláusula 53.^a, é remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 64.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será pago:

a) Com o aumento de 100 % sobre a remuneração/hora nos dias normais de trabalho;

b) Com 150 % em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios, para além da remuneração prevista da cláusula 69.^a

2- O disposto na alínea b) do número anterior não se aplicará em casos complementares anormais ou imprevistos devidamente reconhecidos pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, pelo sindicato.

Cláusula 65.^a

13.º mês

1- Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um 13.º mês, correspondente a 1 mês de retribuição, nos termos da cláusula 59.^a

2- O 13.º mês será pago até ao dia 15 do mês de dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais.

3- Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,30 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 67.^a

Princípio geral

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, salvo o previsto no número 1 da cláusula seguinte.

Cláusula 68.^a

Descanso semanal e trabalho por turnos

1- Nas empresas ou secções que trabalhem em regime de laboração contínua os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso consecutivo após 7 dias de trabalho.

2- As entidades patronais deverão fazer coincidir periodicamente com o domingo um dos dias de descanso semanal a que se refere o número anterior.

3- Nas empresas ou secções que não laborem ao domingo, o regime de 3 turnos rotativos poderá, eventualmente, exceder as 40 horas semanais, desde que cada trabalhador não ultrapasse, em média, 40 horas de trabalho por semana no conjunto das 3 rotações. O estabelecimento de horários especiais deste tipo deverá merecer o acordo da comissão sindical ou do delegado sindical ou, na falta destes, do sindicato.

Cláusula 69.^a

Trabalho nos dias de descanso semanal

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar será pago pelo triplo da retribuição normal. Exceptuam-se os casos de reparações urgentes, que serão pagos conforme estipulado na lei. Para efeito deste número, a remuneração diária é 1/30 da remuneração mensal.

2- O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal terá direito a descansar durante 2 dias na semana seguinte.

3- As entidades patronais devem possuir um registo de horas de trabalho prestado nos dias referidos no número anterior.

Cláusula 70.^a

Feriados

1- São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal, os seguintes dias:

– Feriados concedidos pela entidade patronal:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou Segunda-Feira de Páscoa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- Corpo de Deus;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal.

2- O feriado municipal poderá ser substituído por outro do concelho vizinho, desde que a maioria dos trabalhadores o prefira.

3- É expressamente vedado à entidade patronal compensar com trabalho suplementar os feriados previstos no número 1.

4- Entende-se por remuneração normal a que o trabalhador auferia se estivesse efectivamente ao serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 71.^a

Aquisição do direito a férias

1- O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias, bem como o direito ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente ao ano de admissão.

3- Porém, o disposto no número anterior é excepcionando, nos termos e pelas condições seguintes:

a) Os trabalhadores, no ano de admissão, terão direito após 6 meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até ao limite de 20 dias úteis e subsídio correspondente;

b) Os trabalhadores que gozarem férias nas condições da alínea a) escolherão, de acordo com a entidade patronal, a época das mesmas e, na falta de acordo, cabe ao trabalhador a fixação do seu início.

Cláusula 72.^a

Período de férias e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, a um período normal de férias, remuneradas correspondente a 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

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

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

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

3- A retribuição dos trabalhadores durante as férias, bem como o respectivo subsídio de igual montante, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e será paga até 5 dias antes do seu início.

4- A entidade patronal que não efectuar o pagamento das férias e respectivo subsídio nos termos do número anterior será obrigada a pagar uma indemnização, a título de prejuízos sofridos, que nunca será inferior ao dobro do subsídio de férias a que o trabalhador tiver direito, salvo caso fortuito ou de força maior devidamente comprovado pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na sua faltam pelo sindicato.

Cláusula 73.^a

Fixação da época de férias

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, o trabalhador terá direito a marcar um período correspondente a metade do total dos dias de fé-

rias e a entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato, marcará o restante período.

3- O mapa de férias, com indicação do início e termo do período de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá, obrigatoriamente, ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que o solicitem.

5- A elaboração do mapa de férias compete à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato.

6- Nos casos previstos no número 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser firmada entre 1 de maio e 30 de setembro.

Cláusula 74.^a

Encerramento total ou parcial para férias

1- As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito de férias.

2- Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar redução dos períodos de férias previstos neste contrato.

3- Salvo as disposições em contrário constantes deste contrato, os períodos de encerramento serão comunicadas aos trabalhadores, à comissão sindical de empresa e ou delegado sindical e ao sindicato até 30 de abril, e serão fixados obrigatoriamente entre 1 de julho e 31 de agosto.

4- O trabalhador que durante o encerramento da empresa não tenha, parcial ou totalmente, direito a férias, terá direito à remuneração do período excedente, se não for necessário ao serviço.

Cláusula 75.^a

Proibição de interrupção de férias; interrupção

1- É vedada à entidade patronal a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

2- As férias deverão ser gozadas seguidamente.

3- Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 76.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente.

Cláusula 77.^a

Doença no período de férias

1- As férias não podem coincidir com períodos de ausência de serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

2- Sempre que um período de doença devidamente com-

provada pelos serviços médicos da Segurança Social coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início da doença, bem como o seu termo possível, a ser posteriormente confirmado.

4- Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoece antes de elas iniciarem, ou no seu gozo, mantendo-se doente até 31 de dezembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte até ao fim de março.

5- Sempre que o trabalhador, nos termos do número anterior, se mantenha impossibilitado de gozar férias até 31 de março, perdendo embora o direito ao gozo, terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como o respectivo subsídio.

6- Nos casos previstos no número 2, cabe à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes com o sindicato a marcação de novo período de férias.

Cláusula 78.^a

Acumulação de férias

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de 1 ou mais anos, salvo o caso previsto no número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 79.^a

Serviço militar

1- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respectivo subsídio, tendo em atenção as seguintes regras:

a) Sendo conhecida a data da incorporação, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias e respectivo subsídio, vencidas no decurso desse ano;

b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade patronal, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração respeitante às férias, incluindo o subsídio de férias.

2- Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias remuneradas nem a subsídio nesse ano.

3- Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções, qualquer que seja a altura do ano em que regressem, como se tivessem estado sempre ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 80.^a

Violação do direito a férias

1- A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou respectivo subsídio, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao tra-

balhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou o triplo do respectivo subsídio.

2- A indemnização referida no número 1 desta cláusula não é acumulável com a prevista no número 4 da cláusula 72.^a

Cláusula 81.^a

Cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho, seja a que título ou motivo for, quer a responsabilidade da cessação seja do trabalhador ou da entidade patronal, esta pagará ao trabalhador:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que este coincida com o ano da admissão.

2- O disposto no número anterior aplica-se ainda aos casos de cessação do contrato motivados por reforma, invalidez, velhice ou morte do trabalhador.

3- No caso de morte, cabe à família com quem o trabalhador coabite receber as prestações vencidas.

4- O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 82.^a

Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência durante 1 dia inteiro de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho, à execução das ausências que forem havidas como períodos de tolerância de ponto.

3- São irrelevantes as ausências parciais que não excedam 2 horas por mês, quando previamente autorizadas ou devidamente justificadas.

4- As faltas justificadas não prejudicam qualquer direito dos trabalhadores.

5- Para efeitos de desconto das faltas, quanto à retribuição, aplica-se o disposto no número 3 da cláusula 59.^a

Cláusula 83.^a

Faltas justificadas

1- Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;

c) Durante 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;

d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;

g) Ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

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

j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) Que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 84.^a

Comunicação do motivo de falta

O trabalhador informará a entidade patronal, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no prazo de 48 horas, salvo casos de manifesta urgência ou de situação imprevisível.

Cláusula 85.^a

Justificação de faltas

1- As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de 8 dias, acompanhado da decisão da entidade patronal.

2- Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade patronal, a falta considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3- A entidade patronal pode exigir prova da veracidade dos factos alegados no número 1 da cláusula 83.^a, salvo os constantes da alínea h).

4- A alegação de falsos motivos como justificação de falta ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade patronal conjuntamente com a comissão sindical ou delegação sindical e com o sindicato, dará lugar a infracção disciplinar.

Cláusula 86.^a

Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição, antiguidade do trabalhador, férias e subsídio de férias, nos termos da lei, podendo constituir infracção disciplinar quando reiteradas.

Cláusula 87.^a

Desconto de retribuição

1- As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídios de férias.

2- O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no número 3 da cláusula 65.^a

CAPÍTULO IX

Protecção na parentalidade e trabalhadores estudantes

Cláusula 88.^a

Protecção na parentalidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos previstos na lei sobre maternidade, paternidade e parentalidade.

Cláusula 89.B

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente deixarão o trabalho até 2 horas antes do seu termo, nos dias em que tenham aulas, sem perda de remuneração, sempre que a comissão sindical ou o delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, conjuntamente com a entidade patronal, julguem da sua necessidade.

2- Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras equivalentes nos estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração;

b) Terão direito até 10 dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames ou outras provas, com perda de remuneração;

c) Poderão gozar férias interpoladamente sempre que o requirem;

d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo do trabalhador de aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3- A entidade patronal poderá exigir em cada período escolar documento comprovativo da frequência e assiduidade e, anualmente, do aproveitamento escolar.

4- A falta da apresentação dos documentos indicados no

número anterior ou a verificação de falta de assiduidade às aulas determinarão a imediata perda dos benefícios concedidos, sempre que a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato assim o entenderem.

Estas regalias cessam ainda no caso de os trabalhadores-estudantes não obterem aproveitamento escolar em 2 anos seguidos ou interpolados. O aproveitamento avalia-se e função da matrícula escolar.

Cláusula 90.^a

Desconto de retribuição

1- As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídios de férias.

2- O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no número 3 da cláusula 65.^a

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 92.^a

Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consiste em acção, quer em omissão, doloso ou gravemente culposo, que viola os específicos deveres decorrentes deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 93.^a

Exercício da acção disciplinar

1- A infracção disciplinar prescreve ao fim de 10 meses a contar do momento em que foi cometida.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 20 dias subsequentes àquele em que a infracção foi conhecida.

Cláusula 94.^a

Suspensão do trabalhador

1- Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, a presença do trabalhador até à conclusão do processo, se esta se mostrar comprovadamente inconveniente.

2- O sindicato e a comissão sindical de empresa e ou delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão, no prazo máximo de 48 horas, bem como dos factos por que o trabalhador vem acusado.

Cláusula 95.^a

Tramitação do processo disciplinar

1- O processo de inquérito deve iniciar-se com uma carta registada com aviso de recepção dirigida ao trabalhador, informando-o concretamente dos factos que deram origem ao processo; pode ainda ser utilizado o processo de notificação pessoal com a assinatura do próprio na presença de duas testemunhas, que deverão ser delegados sindicais, se os houver.

2- No processo deve constar a queixa ou a participação que a ele deu origem, indicando-se, desde logo, as testemunhas a inquirir.

3- Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido, com recurso a possíveis acareações, será deduzida por escrito nota de culpa, se a ela houver lugar, indicando concreta e especificamente os factos que se imputam ao arguido, iniciando-se então o processo disciplinar e facultando-se a consulta do processo ao arguido durante o prazo concedido para a defesa.

4- Não pode posteriormente ser alegado o objecto de processo a factos estranhos não averiguados no decurso do mesmo.

5- Se pela instrução do processo se concluir pela inexistência de um ilícito disciplinar, será este considerado de inquérito e arquivado.

6- Todo o processo de 1 a 4 será cumprido no prazo máximo de 15 dias úteis, improrrogáveis.

7- Após a recepção da nota de culpa, deverá o arguido organizar a sua defesa em 15 dias úteis, indicando logo todos os meios de prova e solicitando todas as diligências que achar convenientes a bem da sua defesa.

8- O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação, quer pela defesa, é de dez.

9- A inquirição das testemunhas de defesa, bem como a realização das demais diligências de prova requeridas por esta, devem ser realizadas dentro de 10 dias úteis.

10- Concluída a defesa, deverá ser dada pelo instrutor do processo informação final no prazo de 8 dias.

11- A administração da empresa, antes de encerrar o processo ou de dar conhecimento da sanção a aplicar, ouvirá a comissão sindical de empresa e o sindicato sobre a informação final apresentada, para o que facultará cópia do processo.

12- A comissão sindical de empresa e o sindicato deverão responder no prazo de 10 dias úteis.

13- A administração da empresa proferirá a decisão da sanção a aplicar no prazo de 5 dias úteis, contados desde a data da recepção dos pareceres referidos no número anterior, ou, se estes não forem enviados dentro do respectivo prazo, nos termos deste.

14- Da decisão da entidade patronal, tomada naquele prazo, será dado conhecimento, por escrito, ao sindicato e à comissão sindical de empresa.

15- A prorrogação dos prazos acima referidos depende do acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ouvida a comissão sindical de empresa.

Cláusula 96.^a

Garantias de defesa

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do arguido em processo disciplinar, instaurado exclusivamente para apurar da sua responsabilidade, salvo o caso de simples admoestação verbal.

2- Na tramitação do processo disciplinar é requisito essencial a participação de elementos da comissão sindical de empresa ou do sindicato na inquirição das testemunhas, quer de acusação ou de defesa, ou de qualquer outro acto em que trabalhadores ou não prestem declarações para o processo.

Cláusula 97.^a

Condição de validade do processo disciplinar

Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, quando exigido ou sem observância dos requisitos atrás descritos, será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos previstos neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 98.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho de 1 a 3 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 3 dias, e em cada ano civil, o total de meio mês.

3- Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do número 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para as instituições da Segurança Social.

Cláusula 99.^a

Proporcionalidade das sanções

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

2- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 100.^a

Recursos

Da sanção poderá o trabalhador recorrer para a comissão conciliatória e, em última instância, para o tribunal competente, sem prejuízo do recurso normal à comissão sindical de empresa e ao sindicato, nos termos previstos por lei.

Cláusula 101.^a

Exercício ilegítimo do poder disciplinar

Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalho pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar

das empresas ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 102.^a

Registo de sanções

1- A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- O sindicato possui competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

I - Princípios gerais

Cláusula 103.^a

Princípio geral

A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

§ único. Estas empresas (dentro do possível), deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito a temperatura, humidade e ruído.

Cláusula 104.^a

Reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio do sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

§ único. Sempre que os trabalhadores ou o sindicato requererem a fiscalização, o sindicato deverá destacar um perito para acompanhar o (ou os) representante(s) da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

Cláusula 105.^a

Penalidades

Quando a gravidade do caso o justificar, as entidades fiscalizadoras deverão tomar providências imediatas para eliminar ou prevenir as consequências resultantes do não cumprimento das disposições legais e convencionais aplicáveis, podendo ser determinada a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais, no todo ou em parte, ou a selagem de qualquer equipamento, nos termos da lei.

Cláusula 106.^a

Inquérito obrigatório

Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque a morte ou acidente grave de algum trabalhador é obrigatório proceder-se a um inquérito, conduzido conjuntamente pelas entidades fiscalizadoras: Inspeção do Trabalho, Delegação de Saúde, circunscrição industrial e pelo sindicato.

CAPÍTULO XII

II - Riscos especiais

Cláusula 107.^a

Princípio geral

Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização (armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos), dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes (como ácido sulfúrico, ácido clorídrico e ácido fórmico), bases ou álcalis fortes (como a soda cáustica e o carbono de sódio) e solventes (como benzeno e petróleos).

§ único. Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Cláusula 108.^a

Armazenagem

É dever das empresas o cumprimento dos seguintes pontos:

1- Armazenamento - a generalidade dos produtos mencionados na cláusula anterior deve ser armazenado em local próprio, bem ventilado, seco e fresco, equipado com exaustor, sendo o pavimento impermeável e dispondo de um sistema preventivo de escoamento de líquidos. É indispensável a montagem de extintores de incêndio.

2- Acondicionamento - os recipientes que contêm os produtos acima referidos, devem, além de etiquetados e cuidadosamente fechados, ser protegidos do calor e de fontes de ignição e experimentados periodicamente.

3- Equipamento - segundo as necessidades de emprego dos referidos produtos, devem ser fornecidos ao pessoal máscaras, botas, aventais, luvas e óculos.

Cláusula 109.^a

Manipulação de produtos

Devem as empresas:

1- Instruir o pessoal destacado para manipular os diferentes produtos sobre os riscos dos mesmos e as medidas de segurança que é obrigado a respeitar.

2- Instalar um sistema de ventilação e respiração de gases e vapores na fonte de emissão dos mesmos.

Cláusula 110.^a

Prevenção e extinção de incêndios

As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho obrigar-se-ão a formar equipas dentro de cada secção ou secções adestradas no uso do material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos. Em cada secção ou secções ser afixadas as normas a utilizar em cada caso.

Cláusula 111.^a

Legislação em vigor

Em tudo o mais referente à regulamentação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho das empresas abrangidas pelo presente contrato são aplicáveis as disposições previstas na lei.

CAPÍTULO XII

Segurança Social

Cláusula 112.^a

Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social respectiva, nos termos prescritos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 113.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1- Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria, de retribuição nem perda de regalias já anteriormente concedidas.

2- Os trabalhadores que beneficiavam de complemento do subsídio de doença consagrado em convenções colectivas de trabalho anteriores, mantém esse direito.

3- A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro das empresas.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de moleiro - É o trabalhador que auxilia o moleiro e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de motorista/distribuidor - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias. Quando possuidor de carta de condução de ligeiros, poderá proceder à condução do veículo.

Analista - É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedades da matéria-prima e produtos acabados.

Aprendiz - É o trabalhador que efectua a aprendizagem para a categoria de condutor de máquinas, coadjuvando no desempenho das respectivas tarefas.

Auxiliar de laboração - É o trabalhador que executa os serviços de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

Condutor de máquinas - É o trabalhador que presta o serviço com máquinas de limpeza e de moagem e vigia o seu funcionamento.

Empacotador - É o trabalhador que executa o serviço de empacotamento de farinhas.

Empregado de balcão - É o trabalhador que efectua a venda de produtos e procede ao registo das operações.

Encarregado de secção - É o trabalhador que orienta e chefia o pessoal de determinada secção.

Ensacador-pesador - É o trabalhador que executa os serviços de ensaque e de pesagem, cose e sela os sacos.

Escriturário (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços os destinatários; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva documentação, procede à expedição de correspondência; prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento.

Estagiário - é o trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazém, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração, se a houver, de todo o movimento de armazém.

Guarda ou porteiro - É o trabalhador que vela pela defesa das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, controla as entradas e saídas e efectua os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

Moleiro - É o trabalhador que chefia os serviços de fabrico, regula, vigia e assegura o funcionamento da instalação mecânica de moagem.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, quando se demonstrar indispensável, ajudante de motorista.

Oficial electricista - É o trabalhador que executa montagens de instalações eléctricas para iluminação, força motriz,

sinalização e climatização; realiza a montagem de equipamentos e quadros eléctricos; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Preparador de laboratório - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que monta e repara vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

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

Vendedor - É o trabalhador que promove a venda de mercadorias e solicita encomendas.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categoria profissional	Retribuições mínimas mensais (€)
I	Moleiro Analista	670 (a)
II	Ajudante de moleiro Oficial electricista Motorista Serralheiro mecânico Primeiro-escriturário	650
III	Encarregado de secção Fiel de armazém Vendedor Segundo-escriturário	620
IV	Ajudante de motorista/distribuidor Condutor de máquinas Ensacador-pesador	605 (b)
V	Auxiliar de laboração Empregado de balcão Guarda ou porteiro Preparador de laboratório Estagiário	595
VI	Empacotador Servente de limpeza	585
VII	Aprendiz	580

(c) Nas empresas com menos de 5 trabalhadores, aos trabalhadores com a categoria profissional de «moleiro» que não exerçam funções de chefia, será atribuída a retribuição mensal de 610 €.

(d) O ajudante de motorista/distribuidor, quando proceda à condução de veículo ligeiro terá um acréscimo salarial de 10 %.

Lisboa, 23 de fevereiro de 2018.

Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio:

Carlos Manuel Gonçalves, mandatário.

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

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Industrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias de Alimentação do Norte.

Depositado em 5 de abril de 2018, a fl. 50, do livro n.º 12, com o n.º 49/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, 8 de junho de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT (contrato coletivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e todas as escolas que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3- O número de trabalhadores e escolas abrangidos é de cerca de 520 e de 92, respetivamente.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respetivas datas de entrada em vigor.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhada da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de outubro de cada ano.

4- A parte destinatária da denúncia deve responder no de-