



JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 16 de Setembro de 2004



Série

Número 18

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Regulamentos de Extensão:

Regulamento de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Ld.ª, e a Federação de Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão. 2

Regulamento de Extensão do CCT entre a APECA - Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC-Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e Outros-Alteração Salarial e outras e texto consolidado. 2

Aviso para Emissão de Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM-Revisão Global. 3

Aviso para Emissão de Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Global. 4

Aviso para Emissão de Regulamento de Extensão do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária-Revisão Global. 4

Aviso para Emissão de Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIF-Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel Gráfica e Imprensa e outros-Alteração Salarial e outras e texto consolidado. 5

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM-Revisão Global. 5

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Global. 19

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária-Revisão Global.	33
CCT ANIF-Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel Gráfica e Imprensa e outros-Alteração Salarial e outras e texto consolidado.	49
Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira-Revisão da Tabela Salarial e Clausulado-Rectificação.	79

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Regulamentos de Extensão:

Regulamento de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Ld.ª, e a Federação de Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 17, de 1 de Setembro de 2004, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 17, III Série, de 1 de Setembro de 2004, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo Colectivo de Trabalho entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Ld.ª, e a Federação de Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal-Revisão, publicado no JORAM, III Série, n.º 17, de 1 de Setembro de 2004, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Setembro de 2004. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Regulamento de Extensão do CCT entre a APECA - Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC-Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e Outros-Alteração Salarial e outras e texto consolidado.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 17, de 1 de Setembro de 2004, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 17, III Série, de 1 de Setembro de 2004, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto

e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APECA- Assoc. Portuguesa das Empresas de Contabilidade, Auditoria e Administração e o SITESC-Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio e Outros-Alteração Salarial e outras e texto consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º 17, de 1 de Setembro de 2004, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela A desde 1 de Janeiro de 2003, quanto à tabela B desde 1 de Janeiro de 2004.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de três.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 16 de Setembro de 2004. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para Emissão de Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM-Revisão Global.

Nos termos do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e tendo presente o disposto no art.º 4.º da referida Lei, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM-Revisão Global, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados nos 15 dias seguintes, ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o respectivo projecto de regulamento:

PROJECTO DE REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO, PASTELARIA E CONFEITARIA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA HOTELARIA, TURISMO, ALIMENTAÇÃO, SERVIÇOS E SIMILARES DA RAM-REVISÃO GLOBAL.

Neste JORAM, n.º 18, de 16 de Setembro de 2004, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM-Revisão Global, publicado no JORAM III Série, n.º 18, de 16 de Setembro de 2004, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 15 de Setembro de 2004. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para Emissão de Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Global.

Nos termos do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e tendo presente o disposto no art.º 4.º da referida Lei, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de

Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Global, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados nos 15 dias seguintes, ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o respectivo projecto de regulamento:

PROJECTO DE REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO, PASTELARIA E CONFEITARIA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA HOTELARIA, TURISMO, ALIMENTAÇÃO, SERVIÇOS E SIMILARES DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA-PARA AS INDÚSTRIAS DE BOLACHAS, BISCOITOS, PASTELARIA E CONFEITARIA-REVISÃO GLOBAL.

Neste JORAM, n.º 18, de 16 de Setembro de 2004, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Global publicado no JORAM III Série, n.º 18, de 16 de Setembro 2004, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 15 de Setembro de 2004. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para Emissão de Regulamento de Extensão do CCTentre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária-Revisão Global.

Nos termos do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e tendo presente o disposto no art.º 4.º da referida Lei, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de Regulamento de Extensão do CCTentre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária-Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004 e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados nos 15 dias seguintes, ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o respectivo projecto de regulamento:

PROJECTO DE REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE AASSOC. DOS INDUSTRIAIS DE PRÓTESE E O SIND. DOS TÉCNICOS DE PRÓTESE DENTÁRIA-REVISÃO GLOBAL.

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 2 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese

Dentária-Revisão Global, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 15 de Setembro de 2004.- O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso para Emissão de Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIF-Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel Gráfica e Imprensa e outros-Alteração Salarial e outras e texto consolidado.

Nos termos do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e tendo presente o disposto no art.º 4.º da referida Lei, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIF - Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros-Alteração Salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004 e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados nos 15 dias seguintes, ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o respectivo projecto de regulamento:

PROJECTO DE REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ANIF - ASSOC. NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE FOTOGRAFIA E O SIND. DOS TRABALHADORES DAS IND. DE CELULOSE, PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA E OUTROS-ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 2 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ANIF - Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros-Alteração Salarial e outras e texto Consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) Aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Julho de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 15 de Setembro de 2004.- O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM-Revisão Global.

CAPITULO I

Área, âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 - O presente Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) aplica-se, por um lado, às empresas de panificação e unidades industriais de Panificação que integrem outro tipo de superfícies comerciais representadas pela Associação dos

Industriais de Panificação, Pastelaria, Confeitaria e Bolachas da Região Autónoma da Madeira, e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço, com a categorias profissionais nele previstas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM.

2 - O presente CCTaplica-se a todo o território da Região Autónoma da Madeira.

3 - O número de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 495 e o número de empresas 55.

Clausula 2.^a

Vigência

1 - Este CCT entra em vigor à data da sua publicação nos termos da Lei.

2 - O presente C.C.T. tem a duração mínima permitida por Lei e pode ser denunciado nos termos da cláusula 3.^a.

3 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 - A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da sua publicação, conforme se trate da revisão global ou da revisão intercalar das remunerações mínimas.

2 - A parte que denuncia o contrato deverá enviar conjuntamente à outra parte a respectiva proposta fundamentada.

3 - A parte que recebe a proposta tem um prazo de 30 dias, contados a partir da data da receção, para responder.

4 - Afalta de resposta no prazo fixado e nos termos do n.º 3 legítima a parte proponente a requerer conciliação.

5 - Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações no prazo de quinze dias contados da data da sua receção.

CAPÍTULO II

Admissão, Categorias Profissionais, Quadro de Pessoal e Acesso

Cláusula 4.^a

Princípios Gerais

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

- Ter idade mínima de 16 anos, se outra não vier a ser consagrada por lei;
- Ser titular do Boletim de Sanidade, bem como da carteira profissional, nos casos em que estes constituem título obrigatório para o exercício da profissão.

2 - Constitui requisito de admissão nas categorias de amassadores e forneiro a aprovação em exame de aptidão realizado nos termos do disposto na cláusula 12.^a.

3 - A admissão de ajudantes e condicionada a existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro.

4 - Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e

jurídica obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquirida, salvo acordo escrito com o trabalhador.

Cláusula 5.^a

Período experimental

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 30 dias.

Cláusula 6.^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 desde que esta circunstância conste de documento escrito.

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

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual ou a prazo

1 - Salvo os casos de admissão para efeitos de substituição, só é admissível o recurso ao trabalho eventual por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração - ou seja, aos sábados e vésperas de feriados, por ocasião das festas, romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente no calendário, nomeadamente a Páscoa, Natal e Ano Novo, e nas zonas balneares durante o período de Verão.

2 - Em qualquer destes casos, as entidades patronais darão preferência à admissão de profissionais do sector, portadores do boletim de sanidade e carteira profissional.

3 - As empresas só em circunstâncias excepcionais deverão admitir trabalhadores contratados a prazo, devendo tais contratos ser sempre reduzidos a escrito.

4 - O número de trabalhadores contratados a prazo nunca poderá exceder em cada momento vinte por cento do número total de trabalhadores da empresa, devendo converter-se, por força deste contrato, em definitivos todos os contratos a prazo que excedem aquela percentagem, a iniciar-se pelos mais antigos.

5 - É proibida a celebração de contratos a prazo com os aprendizes.

Cláusula 8.^a

Aprendizagem

1 - A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória, de idade não superior a dezoito anos.

2 - É permitida a admissão, como aprendizes, a indivíduos de idade superior a dezoito anos sendo, neste caso, o período de aprendizagem reduzido a metade do estabelecido no número seguinte.

3 - O período de aprendizagem é, no máximo, de dois períodos de um ano, findos os quais o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior.

Quando o trabalhador perfizer 18 anos e possuir um ano de aprendizagem, será promovido à categoria imediatamente superior.

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

5 - O número de aprendizes não poderá exceder 20% dos profissionais que prestem serviço no estabelecimento; e, porém, permitida a existência de 1 aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a 4.

Cláusula 9.^a

Condições especiais de aprendizagem

Não é permitida a admissão ou manutenção ao serviço de qualquer trabalhador com mais de 16 anos de idade que não seja titular de carteira ou título profissional, excepção dos aprendizes.

Cláusula 10.^a

Categorias profissionais - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções em grupos e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 - A divisão em grupos tem carácter moralmente técnico, não implicando, em caso; algum, hierarquização das categorias de um dos grupos sobre as do outro.

3 - A transferência de qualquer trabalhador do grupo I para o grupo II poderá efectuar-se precedida de acordo escrito do trabalhador e deverá ser comunicado ao Sindicato respectivo, se for sindicalizado, no prazo de dez dias.

4 - A transferência de qualquer profissional do Grupo II para o Grupo I deverá ser precedida de acordo escrito do trabalhador, que se submeterá ou não a exame de aptidão profissional, salvo o caso de já ter desempenhado essas funções na mesma empresa ou noutras.

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

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

7 - Quando nos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, terá direito a esse tratamento.

Cláusula 11.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 - A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que predominantemente exerça.

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

Cláusula 12.^a

Mudança de categoria

1 - Carecem de aprovação de aptidão, salvo se o trabalhador tiver desempenhado anteriormente essas funções, a efectuar em estabelecimento escolhido de comum acordo, as seguintes mudanças de categoria:

- a) De Distribuidor para Caixeiro - Encarregado. Amassador ou Forno;
- b) De Caixeiro para Amassador ou Forno.

2 - Carece de prévio acordo escrito do trabalhador a sua mudança, dentro da mesma empresa, de qualquer categoria, para a de Distribuidor.

3 - O exame a que se refere o número 1 será requerido ao organismo e na forma que vier a ser legalmente estabelecido e do júri farão parte, em número igual, representantes de ambas as partes.

4 - Em caso de reprovação, poderá ser requerido novo exame, decorridos sessenta dias sobre a data daquela.

5 - Qualquer mudança de categoria no mesmo estabelecimento, será obrigatoriamente comunicada, no prazo de dez dias, pela entidade patronal ao Sindicato respectivo, se o trabalhador for sindicalizado, em impresso fornecido para o efeito por esse organismo.

Cláusula 13.^a

Quadro de Pessoal e Dotações Mínima

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

- a) Um forno e um amassador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 Kg. De farinha;
- b) Um caixeiro-encarregado, forno(s), amassador(es) e os ajudantes necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária compreendida entre 251 Kg. E 2000 Kg. De farinha;
- c) Um encarregado de fabrico, um encarregado de expedição, forno(s), amassador (es) e os ajudantes necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 2000 Kg. de farinha.

2 - O número de caixeiros - auxiliares (caixeiros de 3.^a) nunca poderá exceder o dobro dos restantes caixeiros.

3 - As vagas que se verifiquem em relação as dotações mínimas devem ser obrigatoriamente preenchidas no prazo de vinte dias, de acordo com as condições de admissão, e desde que se mantenham as condições de laboração à data da organização do quadro de pessoal.

4 - A cozedura média diária será calculada com base na informação sobre consumo de farinha do ano anterior.

5 - Para efeitos de cálculo de cozedura média diária, a quantidade de farinhas espadadas de trigo, computa-se na totalidade e a de farinhas de milho, centeio e ramas, na base de 50%.

6 - Nenhuma alteração das condições de trabalho que impliquem aumento de carga de trabalho pode ser posta em execução sem prévia audiência da Comissão de Trabalhadores ou Delegados Sindicais.

Cláusula 14.^a**Acesso**

1 - Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categoria inferior, a fim de proporcionar a sua promoção.

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

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

3 - Para efeitos do número anterior, será obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os Delegados Sindicais ou Comissões Sindicais, tratando-se de trabalhadores sindicalizados.

CAPÍTULO III**Direitos e Deveres das Partes**Cláusula 15.^a**Garantia do Trabalhador**

1 - É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer outras sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições do trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo quando for por este aceite por escrito e autorizado pelo Secretário Regional do Trabalho bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído temporariamente outro de categoria superior;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço dos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.
- i) Celebrar contratos a prazo fora das limitações impostas por este contrato.

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

Cláusula 16.^a**Deveres da Entidade Patronal****A entidade patronal deve:**

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- B) Passar aos trabalhadores quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho;
- C) Não impedir aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que estes tenham sido eleitos;
- D) Não fumar no local de trabalho, enquanto se procede a actos de laboração, contagem e venda de pão;
- E) Fornecer no ano de admissão 2 fatos de trabalho e um fato nos anos seguintes, entendendo-se por fato uma calça e duas camisolas.

Cláusula 17.^a**Deveres do Trabalhador****O trabalhador deve:**

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- b) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo a entidade patronal ou a quem a represente;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade todos os superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o estabelecimento em que presta serviço;
- d) Acatar respeitosamente todas as ordens e instruções que não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou a entidade patronal;
- f) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;
- g) Não fumar enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda de pão;
- h) Velar pela conservação e boa utilização do vestuário e bens que lhes estiverem distribuídos;
- i) Guardar segredo profissional, nomeadamente sobre fórmulas e dosagens de fabrico.

Cláusula 18.^a**Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 - É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

- a) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador e este der o seu acordo escrito;
- b) Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento que implique a transferência do trabalhador, esta não lhe cause prejuízo sério;

2 - Tratando-se de mudança total ou parcial de estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência, optando pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas neste contrato.

3 - Por prejuízo sério para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o facto susceptível de causar ao trabalhador perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes de antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

4 - Em qualquer situação de transferência, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes de transferência, ou sejam, as despesas de deslocação face ao aumento de distância de residência ao local de trabalho, deslocação do agregado familiar, transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

5 - Por outro lado, a entidade patronal obriga-se a avisar os trabalhadores a transferir com uma antecedência mínima de trinta dias, obrigando-se o trabalhador a pronunciar-se até 15 dias antes de transferência, sob pena de se considerar que aceita a transferência.

6 - Para estes efeitos, entende-se por transferência do local de trabalho, toda a situação de mudança total ou parcial do estabelecimento e a transferência de qualquer trabalhador que implique para este uma mudança de local de trabalho por tempo superior a trinta dias, seguidos ou interpolados, ao longo de um ano, salvo acordo escrito do trabalhador em contrário.

7 - Todas as transferências de trabalhadores causados pela necessidade de não prejudicar o abastecimento público, serão reguladas pelas normas referentes à substituição temporária.

CAPÍTULO IV

Da Actividade Sindical

Cláusula 19.^a

Princípio Geral

Nos termos da lei é vedado à entidade patronal qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

SECÇÃO I

Do exercício da actividade sindical

Cláusula 20.^a

Direito à actividade sindical

1 - Nos termos da lei os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão intersindical de empresa.

2 - A constituição, número, designação e distribuição dos delegados e da comissão sindical de empresa serão regulados nos termos da lei em vigor, e dos Estatutos do Sindicato.

SECÇÃO II

Nomeação, competência e garantia

Cláusula 21.^a

Comunicação à empresa

1 - As direcções dos Sindicatos 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 informações sindicais.

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

Cláusula 22.^a

Conceitos fundamentais

Para efeito deste capítulo entende-se por:

- a) Dirigente Sindical - Elemento dos corpos gerentes dos Sindicatos, Uniões, Federações e Confederações.
- b) Delegado Sindical - O representante do respectivo sindicato na empresa.
- c) Comissão Sindical da Empresa - Organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidades de produção.
- d) Comissão Intersindical de Empresa - Organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção.

Cláusula 23.^a

Competência dos órgãos sindicais

Em ordem à defesa dos direitos e interesses sócio - profissionais dos trabalhadores, as comissões ou delegados referidos na cláusula anterior, terão a competência definida na Constituição da República e nas leis.

Cláusula 24.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais, têm direito de exercer as funções definidas na lei e nos precisos termos em que o for, sem que tal possa construir desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para 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 direito de afixar, no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 25.^a

Crédito de horas

1 - Os trabalhadores que sejam membros dos Corpos Gerentes do Sindicato, dispõem de um crédito de quatro dias por mês, para o desempenho das suas funções, mantendo o direito à remuneração.

2 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical tal crédito será de oito horas.

3 - Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada pela Direcção do Sindicato, por escrito, com a antecedência mínima de um dia:

- a) No caso do n.º 1 com indicação das datas e o número de dias necessários.
- b) No caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no corpo deste número, a comunicação será feita nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 26.^a

Condições para o exercício das funções sindicais

1 - Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição do ou dos Delegados Sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 - Nas empresas, ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 - Os delegados sindicais têm o direito de verificar na sua empresa o cumprimento do presente contrato colectivo de trabalho, e tomar as medidas convenientes à sua execução.

Cláusula 27.^a

Formalidades

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 - O período normal semanal de trabalho será de quarenta horas, segundo o regime definido na Lei e neste contrato.

2 - Os trabalhadores que celebrarem o acordo nos termos do Ponto Único da cláusula 41.^a terão direito a uma redução de 2 horas no horário de trabalho semanal praticado.

3 - A duração máxima diária normal de trabalho é de 7 horas, exceptuando-se nas vésperas do dia de descanso semanal, que é de 10 horas.

4 - Os horários serão sempre que possível, estabelecidos por mútuo acordo, entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta as necessidades da empresa e do local onde a mesma está instalada, na falta de acordo os horários serão estabelecidos pela entidade patronal, respeitando os máximos acima definidos.

5 - Após o descanso semanal, o início da laboração poderá ser efectuado com uma ou duas horas de antecedência, sendo estas remuneradas com um acréscimo de 100%.

Cláusula 29.^a

Regime de trabalho de tempo parcial

1 - É permitida a prestação de trabalho em regime de tempo parcial:

- a) Durante o período mínimo de quatro horas por dia, pelos profissionais da categoria de Caixeiros, cujo valor médio de vendas não seja superior a 20 €.
- b) Pelo (as) distribuidores (as).

Parágrafo único - Sempre que forem fixados novos preços de venda de pão e valor respeitante à venda média diária será actualizado, tomando como base a percentagem da diferença média entre os novos e os anteriores valores dos referidos preços.

Cláusula 30.^a

Trabalho Suplementar

Considera-se trabalho Suplementar o prestado para além do período normal.

Cláusula 31.^a

Noção de trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, bem como o realizado entre as vinte e três horas de um dia e as dez do dia seguinte pelos trabalhadores incluídos nos segundo turnos organizados pelas empresas.

Cláusula 32.^a

Horários Especiais

1 - Por ocasião de feriados, ocasiões festivas, nomeadamente Páscoa, Natal e Ano Novo, e de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores, designadamente a quando da realização de férias, festas e romarias ou em estâncias místicas, será permitida a antecipação ou/e prolongamento do horário normal por um período de 3 horas, podendo-se ainda estabelecer horários especiais para além deste limite de mútuo acordo entre trabalhadores e a entidade patronal.

2 - Quando o dia feriado coincidir com o sábado ou com a segunda-feira, observar-se-á na véspera ou ante-véspera respectivamente, o horário de trabalho de 10 horas estabelecidos para os Sábados.

Cláusula 33.^a

Mapa de horário de trabalho

Em cada estabelecimento será fixado, em lugar bem

visível, o mapa de horário de trabalho elaborado em conformidade com o disposto na Lei e neste Contrato o qual depois de aprovado pela Secretaria Regional do Trabalho, deverá ser enviado ao Sindicato respectivo uma cópia não selada.

Cláusula 34.^a

Turnos

1 - A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse o período normal de trabalho.

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

3 - Não poderá haver mudança de turnos fora da escala normal de cada trabalhador sem prévia concordância deste.

4 - É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador com horário normal a trabalhar por turnos, excepto se este der o seu consentimento.

5 - Em nenhum caso a alteração do horário de trabalho poderia implicar diminuição de regalias, nomeadamente retribuição.

CAPÍTULO VI

Retribuição Mínima do Trabalho

Cláusula 35.^a

Retribuições mínimas

1 - A todos os trabalhadores abrangidos por contrato, são garantidas todas as remunerações mínimas mensais constantes do Anexo II, as quais servirão de base ao cálculo do montante a atribuir para efeitos de trabalho nocturno e horas extraordinárias.

& Unico - Os trabalhadores que celebrarem o acordo nos termos do Ponto Unico da cláusula 41.^a têm direito, por cada Domingo que prestem actividade, a um acréscimo salarial de 175%, calculado sobre a duração de um dia normal de trabalho.

2 - O pagamento deve ser efectuado até o último dia de trabalho do período a que se refere, salvo se este for feriado, sendo então pago no dia anterior dentro do período normal de trabalho, no caso do pagamento ser feito em dinheiro; se o pagamento for feito em cheque deverá ser feito até 5 dias antes do último dia de trabalho do período a que refere.

3 - A retribuição - hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial, não poderá ser inferior à que resulta da aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo RM o vencimento para a respectiva categoria profissional e nas horas correspondentes ao período de trabalho semanal.

4 - A retribuição das horas suplementares prestadas para além das horas de trabalho semanal ajustado, será calculado com base no valor da retribuição hora, apurado nos termos do número anterior.

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

6 - A prestação de trabalho em regime de tempo parcial pelo pessoal de venda e distribuição pode ser remunerada à percentagem, mediante acordo por escrito do trabalhador e sem prejuízo da garantia do vencimento mínimo fixado para a respectiva categoria, calculado na proporção do trabalho efectivamente realizado.

Cláusula 36.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 37.^a

Remuneração do Trabalho Suplementar

1 - A primeira hora de trabalho extraordinário deverá ser remunerada com um acréscimo correspondente a 50% da retribuição normal e as horas seguintes com um acréscimo correspondente a 100%.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Contrato terão direito a receber entre 10 e 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a retribuição normal de um mês do ordenado, na qual será incluída a remuneração especial por trabalho nocturno, nos casos em que o trabalhador a ela tenha direito.

2 - Os trabalhadores que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço, receberão aquele subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data de admissão.

3 - Aquando da cessação do contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao subsídio fixado no n.º 1 em montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 - Aquando da suspensão da prestação do trabalho, por via do interesse do trabalhador no serviço militar obrigatório, bem como no termo da suspensão, aquando o seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorram.

5 - Em tudo o mais rege o disposto em outra legislação eventualmente aplicável.

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores abrangidos por esse contrato terão direito a um subsídio de refeição 3,70 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 - O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 - O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

4 - Os dirigentes sindicais têm direito a receber da entidade patronal o subsídio de refeição referente aos (4) dias por cada mês para desempenho de funções sindicais.

Cláusula 40.^a

Sistema de pagamento

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Contrato serão remunerados ao mês não sendo permitido optar por outro sistema de pagamento.

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

3 - A retribuição por trabalho extraordinário poderá ser paga nos oito dias seguintes do mês a que disser respeito.

CAPÍTULO VII

Suspensão de Prestação de Trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal e feriados

1 - O dia de descanso semanal na indústria de Panificação é o Domingo.

& Único - Por livre acordo das partes, trabalhadores e entidade patronal poderão acordar outro dia de descanso semanal. O acordado será obrigatoriamente traduzido por escrito e vínculo ambas as partes aos seus termos.

A entidade patronal obriga-se a organizar o trabalho de forma a garantir anualmente a cada trabalhador o mínimo de 12 Domingos, Gozados como dia de descanso semanal.

2 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro
Terça - Feira de Carnaval (Terça para Quarta)
Sexta - Feira Santa
25 de Abril
1 de Maio
Corpo de Deus (festa móvel)
Domingo de Páscoa
10 de Junho
1 Julho
15 de Agosto
5 de Outubro
1 de Novembro
5 de Outubro
1 de Dezembro
8 de Dezembro
25 de Dezembro - (de 24 para 25)
26 de Dezembro - (de 25 para 26)
Feriado Municipal onde o trabalho é prestado.

Cláusula 42.^a

Direito a férias

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

2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 43.^a.

3 - 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 no número seguinte.

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

Cláusula 43.^a

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, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 44.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo na qual será incluída a remuneração por trabalho nocturno, no caso em que o trabalhador a ela tenha direito e deve ser pago antes do início daquele período.

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 43.^a, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 45.^a

Escolha ou marcação da época de férias

1 - A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de trabalhadores, ou a Comissão Sindical ou intersindical ou os Delegados Sindicais, pela ordem indicada, se existirem tais entidades.

3 - No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, desde que estabelecidos com o acordo das partes.

5 - O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

6 - O início da contagem do período de férias deverá reportar-se necessariamente a um dia útil de trabalho.

Cláusula 46.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

Cláusula 47.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 - Cessando o contrato 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 da antiguidade.

Cláusula 48.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se estivessem estado ininterruptamente ao serviço.

3 - Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 49.^a

Doença no período de férias

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

2 - Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior, o disposto no n.º 3 da cláusula 48.^a.

3 - A prova da situação de doença prevista no n.º 1, poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle, por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 50.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 51.^a

Conceito de falta

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

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

3 - Exceptuam-se do disposto do número anterior a ausências parciais não superiores a 15 minutos, num total de duas horas por mês.

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) Quinze dias seguidos, por altura do casamento
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, até cinco dias;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, triavós, netos, bisnetos, e trinotos, irmãos ou cunhados, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e de habitação com os trabalhadores, até dois dias.
- d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a três dias;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.
- i) Até dois dias por mês para assuntos particulares com perda de remuneração.

3 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 53.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

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

4 - A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir prova, dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de qualquer direito ou regalias dos trabalhadores, salvo o disposto no número seguinte:

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea f) e i) do n.º 2 da cláusula 52.^a;
- b) As faltas dadas por membros da direcção do Sindicato quando excedam quatro dias do mês, por delegados sindicais ou delegados das comissões intersindicais quando excedam, respectivamente, cinco ou oito horas por mês;
- c) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 52.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, correspondente ao período de ausência, o qual

será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador. A perda de retribuição será calculada com base na fórmula.

$$\frac{R.M.}{30}$$

sendo R.M a remuneração mensal.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, de modo a que os 2 períodos sejam sempre iguais:

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

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou seis interpolados, num período de um ano.
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

CAPÍTULO VIII

Cessaçã do contrato de trabalho.

Cláusula 56.^a

(Causas de extinção)

O contrato de trabalho cessa por:

- A) Mútuo acordo das partes;
- B) Caducidade;
- C) Despedimento com justa causa, promovido pela entidade patronal;
- D) Despedimento colectivo;
- E) Rescisão do Trabalhador.

Cláusula 57.^a

Cessaçã de contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 - É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2 - A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 - São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2 segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 - No prazo de sete dias, a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 - Exercendo o direito previsto no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha a data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração se revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

Cláusula 58.^a

Cessação do Contrato de Trabalho por caducidade

1 - O contrato de trabalho caduca nomeadamente:

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

2 - Nos casos previstos na alínea b) do número 1 só se considera verificando a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devem conhecer.

Cláusula 59.^a

Ausência de justa causa

Nos termos da Lei:

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

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

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo

1- Considera-se despedimento colectivo nos termos da lei, a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de 3 meses, que abranja pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

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

Cláusula 61.^a

Cessação do Contrato por rescisão do trabalhador

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

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

2 - A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

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

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

5 - No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio previsto no número anterior será de um mês.

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

CAPÍTULO IX

Trabalhadores Específicos

Cláusula 62.^a

Princípios gerais

São garantidas às mulheres trabalhadoras, em idênticas tarefas e qualificação e para trabalho igual, os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

Cláusula 63.^a

Direitos especiais

São designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal.
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:
 - dl) 90 dias obrigatórios e imediatamente após o parto.
 - d2) Os restantes, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
- e) A faltar duas horas por dia, seguidas ou fraccionadas, desde o nascimento de um filho e durante o período de um ano, ou enquanto durar a amamentação.
- f) Dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com ou sem retribuição.
- g) A faltar quando tenha necessidade de ir às consultas pré-natais ou posteriores ao parto, sem prejuízo de retribuição, até um dia por mês.

Cláusula 64.^a

Trabalho de menores - Princípio geral

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

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

Cláusula 65.^a

Trabalhos proibidos ou condicionados

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

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 Kgs.
- b) A prestação de trabalho nocturno ou extraordinário antes de completarem 16 anos de idade;
- c) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- d) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coação.

Cláusula 66.^a

Trabalhadores estudantes - Direitos especiais

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

2 - Aos trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino serão concedidos ainda as seguintes regalias:

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

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

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a da sua assiduidade a estas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 67.^a

Conceito de infracção disciplinar

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

Cláusula 68.^a

Processo disciplinar

1 - Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem precedência de processo disciplinar, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

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

3 - No processo disciplinar que preceder a aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa, serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa remetida em carta registada com aviso de recepção;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 3 dias após a recepção da nota de culpa;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até o máximo de dez e três por cada facto;
- d) Serão ainda observadas as disposições legais imperativas.

4 - A sanção do despedimento sem precedência do processo disciplinar, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou a inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

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

6 - É permitido a consulta do processo mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 69.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

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

Cláusula 70.^a

Sanções Abusivas

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

- Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência; ou de delegado sindical;
- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 71.^a

Comissão paritária

Na área e com o âmbito definidos no n.º 1 da cláusula 1.^a,

deste contrato serão constituídas a requerimento de qualquer interessado, dirigido à Secretaria Regional do Trabalho e com conhecimento à outra parte, comissão paritária, com a composição, atribuições e modo de funcionamento referidas nas cláusulas seguintes.

Cláusula 72.^a

Composição

1 - A comissão paritária referidas na cláusula anterior serão constituídas por cinco membros efectivos, dois em representação do Sindicato, dois da entidade patronal e um da Secretaria Regional do Trabalho.

2 - Além dos membros mencionados no número precedente, poderão participar da comissão paritária quatro assessores técnicos designados dois por cada parte.

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

4 - Os vogais serão nomeados pelas partes no prazo de dez dias, contados da data de recepção pela Secretaria Regional do Trabalho do requerimento previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 - Na falta de designação no prazo fixado, a mesma será feita pela Secretaria Regional do Trabalho.

Cláusula 73.^a

Atribuições

À comissão paritária competirá sem prejuízo do estabelecido na Lei sobre despedimentos colectivos:

- Promover se e quando necessário, a reclassificação, dentro do sector, de trabalhadores da panificação;
- Verificar, controlar e decidir sobre as medidas reputadas convenientes à resolução da situação dos trabalhadores cuja estabilidade de emprego se mostre afectada pela eventual diminuição de rentabilidade do estabelecimento em que prestam serviço.

Cláusula 74.^a

Deliberações

1 - As deliberações tomadas pela comissão paritária obrigam os trabalhadores e as empresas a que respeitem, bem como o sindicato e a associação dos industriais.

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

CAPÍTULO XII

Disposições Finais e Transitórias

Cláusula 75.^a

Definição de pão

Considera-se pão todo o produto que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo os produtos afins.

Cláusula 76.^a

Recusa de passagem de certificado de trabalho

A recusa da entidade patronal, aquando da cessação do contrato, de passagem do certificado de trabalho até 10 dias após a recepção do pedido, constitui aquela no dever de indemnizar o trabalhador em montante igual ao que lhe teria de pagar se o mesmo se encontrasse efectivamente ao serviço desde o momento de recepção do pedido até a correspondente entrega ao trabalhador.

Cláusula 77.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

2 - Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 78.^a

Quotização sindical

1 - Relativamente aos trabalhadores que hajam autorizado ou venham a autorizar o desconto na folha de ordenados das respectivas quotas sindicais, as empresas deduzirão, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecida.

2 - As entidades patronais enviarão ao Sindicato, até ao dia quinze de cada mês, as quotas sindicais descontadas nos termos do número anterior.

Cláusula 79.^a

Retroactividade

As tabelas de salários mensais mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária quando revistas produzirão efeitos desde a data em que a anterior tabela prefizer um ano de vigência.

ANEXO I

Definição das categorias profissionais

Grupo I

Fabrico

Amassador - É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e produtos afins; manipula as massas competindo-lhe substituir o encarregado de fabrico quando não o haja, ou nas suas faltas ou impedimentos.

Aprendiz - É o trabalhador de idade superior a 16 anos que faz a sua aprendizagem para profissional das profissões descritas neste anexo.

Ajudante de padaria - É o trabalhador a quem compete cortar, pesar, enrolar e tender a massa a panificar, afim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o Amassador e o Forneiro.

Paragrafo 1.º - O trabalhador que possuir 5 ou mais anos de permanência nesta categoria é considerado Ajudante de 1.^a

Encarregado de fabrico - É o trabalhador responsável pela requisição de matérias primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e disciplina do pessoal de fabrico.

Forneiro - É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pelo enformamento, boa cozedura e desenformamento.

Grupo II

Expedição, Distribuição e Vendas

Caixeiro - É o trabalhador que nas empresas de panificação efectua a venda dos diferentes tipos de pão, produtos de pastelaria, confeitaria, produtos afins e similares e, que nos depósitos de venda de pão, vulgarmente conhecidos por "boutiques de pão", para além dos supra referidos, vende ainda sandes, salgados, cafés e bebidas, sendo responsável pelas importâncias recebidas. É ainda responsável pela afixação em lugar visível das tabelas de preços de venda dos produtos, competindo-lhe, também, zelar pela conservação, em perfeito uso, de balanças, pesos e outros instrumentos de trabalho, salvaguardando a boa apresentação e exposição dos produtos.

Caixeiro de 1.^a - É o caixeiro cuja venda média diária (de pão, produtos e similares) é igual ou superior a 35 €.

Caixeiro de 2.^a - É o caixeiro cuja venda média diária (de pão, produtos afins e similares) é inferior a 35€.

Parágrafo 1.º - Sempre que forem fixados oficialmente novos preços de venda de pão os valores respeitantes a vendas de pão os valores respeitantes a vendas diárias referidas na diferenciação de Caixeiro de 1.^a e de 2.^a, serão actualizados, tomando como base a percentagem da diferença média entre os novos e os anteriores valores dos referidos preços.

Parágrafo 2.º - Os trabalhadores classificados como caixeiros de 1.^a à data da entrada em vigor deste contrato, não poderão sofrer baixa de categoria por força do valor acordado para a diferenciação de caixeiros de 1.^a e de 2.^a.

Caixeiro Auxiliar - É o trabalhador que exerce eminentemente funções de venda ao balcão, coadjuvando o Caixeiro Encarregado e ou o caixeiro no desempenho das suas funções no estabelecimento em que exerce a sua actividade. O caixeiro nestas condições será promovido obrigatoriamente a caixeiro de 2.^a após 2 anos de permanência nesta categoria.

Caixeiro Encarregado - É o trabalhador que, nas pequenas unidades de produção que não possuem encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração, da expedição, da distribuição e da venda ao balcão ou aquele que, nas grandes unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, distribuidores e a colectivos efectuados nesses balcões e a elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui pão pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo não automóvel ou em veículo automóvel desde que por ele não conduzido. Colabora na contagem dos produtos fabricados e no transporte e descarga de matérias primas necessárias à fabricação.

Distribuidor- Motorizado - É o trabalhador que distribui pão, produtos afins similares pelos clientes ou postos de venda, utilizando veículo automóvel por ele conduzido. Colabora na contagem dos produtos fabricados e transporta as matérias primas necessárias à fabricação podendo coadjuvar à sua descarga.

Encarregado de expedição - É o trabalhador responsável pela expedição do pão para os balcões, distribuição, venda e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

Expedidor ou Ajudante de Expedição - É o trabalhador que procede à contagem e embalagem de produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar a sua distribuição. Substitui o encarregado de expedição nas suas faltas ou impedimentos.

Serventes - É o trabalhador com função de proceder à embalagem de produtos podendo, em casos excepcionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento.

ANEXO II

Tabela Salarial

De 1/1 a 31/12/2004

Categorias Profissionais	Remunerações
Encarregado de Fabrico	468,50
Amassador	
Forneiro	449,00
Ajudante de 1. ^a	419,00
Ajudante de 2. ^a	410,00
Aprendiz de 2. ^o ano	376,50
Aprendiz de 1. ^o ano	376,50
Encarregado de Expedição	461,50
Caixeiro Encarregado	441,50
Distribuidor Motorizado	419,00
Caixeiro de 1. ^a	392,00
Caixeiro de 2. ^a	386,50
Caixeiro Auxiliar.....	386,00
Expedidor	386,00
Distribuidor	386,00
Servente c/ mais de 18 anos	386,00
Servente c/ menos de 18 anos	376,50

Funchal, 18 de Agosto de 2004

Pelo Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas, Coordenador do Sindicato

Osvaldo Andrade Moura, Membro do Secretariado
Vasco Crisóstomo Menezes Correia, Membro do Secretariado

Pela Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da RAM

José Jorge Pereira, Presidente
João Gomes de Gouveia, Secretário

Depositado em 3 de Setembro de 2004, a fl.^{as} 17 verso do livro n.º 2, com o n.º 16/2004, nos termos do art.º 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito de aplicação)

1 - O presente contrato colectivo aplica-se na Região Autónoma da Madeira.

2 - Este contrato obriga por um lado,

- a) Todas as empresas dos sectores das indústrias de bolachas, biscoitos, pastelaria e confeitaria representadas pela associação patronal outorgante e por outro lado,
- b) Todos os trabalhadores das categorias profissionais previstas representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 - O presente CCT entra em vigor após a sua publicação nos mesmos termos das leis.

2 - O prazo mínimo de vigência será de dois anos, com excepção da tabela salarial que terá a duração mínima de doze meses.

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

Cláusula 3.^a

(Denúncia)

1 - O presente CCT não poderá ser denunciado sem que tenham decorrido vinte ou dez meses conforme se trate, respectivamente, do clausulado ou da tabela salarial.

2 - A parte que denunciar o CCT deverá, conjuntamente, enviar proposta dirigida à outra parte.

3 - A parte que receber a proposta de revisão tem o prazo de trinta dias para responder.

4 - Havendo ou não resposta, seguir-se-ão os ulteriores termos legais.

CAPÍTULO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 4.^a

(Princípio Geral)

Nos termos da lei é vedada à entidade empregadora qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

SECÇÃO I**Do exercício da actividade sindical****Cláusula 5.^a****(Direito à actividade sindical)**

1 - Nos termos da lei, os trabalhadores e o Sindicato têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão intersindical de empresa.

2 - A constituição, número, designação e distribuição dos delegados e da comissão sindical de empresa serão regulados nos termos da lei em vigor.

SECÇÃO II**Nomeação competência e garantia****Cláusula 6.^a****(Comunicação à empresa)**

1 - A Direcção do Sindicato comunicará às entidades empregadoras 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 informações sindicais.

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

Cláusula 7.^a**(Conceitos fundamentais)**

Para efeitos deste capítulo entende-se por:

- a) Dirigente Sindical - elemento dos corpos gerentes do sindicato e ainda dos corpos gerentes das uniões, federações e confederações de que o Sindicato seja filiado;
- b) Delegado Sindical - o representante do sindicato na empresa;
- c) Comissão Sindical da Empresa - organização dos delegados sindicais do mesmo Sindicato na empresa ou unidades de produção;
- d) Comissão intersindical de empresa - organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção;

Cláusula 8.^a**(Competência dos Órgãos sindicais)**

Em ordem à defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, as comissões ou delegados referidos na cláusula anterior, terão a competência definida na Constituição da República Portuguesa e nas leis.

Cláusula 9.^a**(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)**

1 - Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais e ainda os

trabalhadores com funções sindicais, tem direito de exercer as funções definidas na lei e nos precisos termos em que o for, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para 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 direito de afixar, no interior da empresa em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos a vida sindical e aos interesses sócio profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 10.^a**(Crédito de horas)**

1 - Os trabalhadores que sejam membros da Direcção do Sindicato, dispõem de um crédito de quatro dias por mês, para o desempenho das suas funções, mantendo o direito à remuneração.

2 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, tal crédito será de oito horas.

3 - Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade empregadora ser avisada pela Direcção do Sindicato, por escrito, com a antecedência mínima de um dia e, no caso do n.º 1, com indicação das datas e o número de dias necessários.

4 - No caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no número antecedente, a comunicação será feita nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

5 - As faltas dadas pelos membros da Direcção do Sindicato para desempenho das suas funções consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 11.^a**(Condições para o exercício das funções sindicais)**

1 - Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição do ou dos delegados Sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no anterior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição do ou dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 - O delegado sindical e a comissão sindical poderão fiscalizar na sua empresa a execução do presente CCT, devendo todas as reclamações por presumível incumprimento ser apresentadas a Administração da mesma.

Cláusula 12.^a

(Formalidades)

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

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Admissão e Carreira Profissional

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 a escolaridade mínima obrigatória.

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

3 - As empresas só poderão contratar pessoal em regime de contrato a termo, nos termos das cláusulas 17.^a, 18.^a e 82.^a.

4 - 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 categoria e antiguidade e faça a respectiva prova por declaração do Sindicato.

Cláusula 14.^a

(Condições de admissão)

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

2 - Na admissão de trabalhadores às entidades patronais deverão consultar o registo de desempregados do Sindicato outorgante.

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.

2 - A denúncia ou rescisão do contrato individual de trabalho implicará perda de antiguidade, na eventualidade de uma readmissão, se o despedimento for por iniciativa do trabalhador e sem justa causa.

Cláusula 16.^a

(Período Experimental)

1 - A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, que terá a duração máxima permitida por lei.

2 - O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato.

3 - Aquele período maior de vigência do contrato não poderá exceder, no entanto, seis meses e deverá ser estabelecido, por escrito, entre ambas as partes.

4 - Durante o período experimental fixado e como fixado nos números anteriores, tanto o empregado como a entidade empregadora poderão dar o contrato por terminado, sem que haja lugar a aviso prévio a outra parte, nem necessidade de invocação de motivo de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização de parte a parte.

5 - O empregado receberá no período experimental a remuneração ajustada, nunca inferior à prevista na tabela salarial e correspondente aos dias de trabalho efectivamente prestado.

6 - Decorrido o período experimental, o profissional passará a figurar no quadro de pessoal da empresa, contando-se a antiguidade desde a data da admissão.

7 - Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador mencionarem, por escrito, no momento de admissão e ainda quando a empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, sendo-lhe, neste caso, garantido o direito à antiguidade já nelas adquirido, com a condição de o trabalhador dar conhecimento prévio, por escrito, no acto de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade e faça a respectiva prova por declaração do sindicato.

Cláusula 17.^a

(Admissão de trabalhadores a termo)

1 - É permitida a admissão de trabalhadores a termo, nos termos da lei.

2 - A admissão nos termos referidos no número anterior, deverá constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, sendo o duplicado entregue ao trabalhador.

Cláusula 18.^a

(Admissão para efeito de substituição)

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

2 - No caso de o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso daquele que substituí, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e retribuição.

Cláusula 19.^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 da categoria ao trabalhador será feita de harmonia com as funções por ele efectivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação do trabalhador 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 de duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que corresponder ao trabalho predominante.

4 - Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade empregadora, através do representante da comissão sindical de empresa, ou do delegado sindical, e, na falta deste recorrer através do Sindicato, nos termos da cláusula seguinte.

5 - A atribuição da categoria efectuada pela entidade empregadora, nos termos dos n.ºs 3 e 4 esta cláusula, torna-se definitiva no prazo de trinta dias, após a comunicação ao trabalhador interessado, se este não recorrer dela para a Comissão a que se refere a cláusula seguinte.

6 - Nas Indústrias de Pastelaria e Confeitaria a subida de categorias no anexo I será feita de 2 anos em 2 anos, desde a letra E, do Ajudante de Forno, Auxiliares Pasteleiro/Confeiteiro, até à letra C, Pasteleiro ou Confeiteiro. Sendo criado a categoria de sub-chefe de Pastelaria ou sub-chefe de Confeitaria que integra a letra B e o Chefe de Pastelaria ou Chefe de Confeitaria a letra A, sendo estas duas categorias apenas promovidas por indicação da entidade patronal. É igualmente eliminada a categoria de aprendiz do respectivo contrato para Pastelaria e Confeitaria.

Nota: A partir de 2/6/2003 as empresas são obrigadas a promover apenas um sub-chefe e um chefe e só por razões de organização da empresa é que as mesmas podem decidir em haver mais de um sub-chefe e chefe.

7 - Nas Indústrias de Bolachas e Biscoitos a subida de categoria referida no anexo I, será feita por mérito, exceptuando a promoção para a categoria subsequente aquela em que é exercida a aprendizagem, que terá que ocorrer no final do primeiro ano de trabalho como aprendiz.

Cláusula 20.^a

(Novas categorias)

1 - Sempre que não seja possível enquadrar em algumas das profissões definidas no anexo I as funções de um trabalhador, deverá ser criada uma comissão paritária do Sindicato e das empresas outorgantes, para se pronunciar, tendo em vista a criação de novas categorias profissionais.

2 - A comissão prevista no número anterior deverá ser nomeada no prazo máximo de dez dias após qualquer interessado 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 n.º 1, deverá essa, comissão determinar a equiparação da situação apreço a alguma das profissões ou categorias existentes para efeitos de retribuição mínima.

4 - Fica proibido às entidades empregadoras atribuírem às categorias previstas neste CCT designações diferentes das estabelecidas no anexo I, independentemente do previsto nesta cláusula.

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 21.^a

(Princípio Geral)

1 - São aprendizes os maiores de 16 anos e menores de 18, que ao mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimento e a prática necessária para o desempenho de um posto de trabalho nas empresas.

2 - A entidade empregadora deverá dar aos aprendizes uma formação prática e teórica específica em centros de ensino apropriados, quando existam na Região.

3 - A categoria de aprendiz será apenas permitida nas categorias de auxiliares, forneiro, cilindrador de massas e pasteleiro.

4 - Haverá um período de tirocínio de seis meses para os trabalhadores com curso oficial ou particular adequado, superiormente reconhecido, com a remuneração de titular.

Cláusula 22.^a

(Profissões com aprendizagem)

A aprendizagem nas categorias autorizadas, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, terá a duração máxima de um ano.

Cláusula 23.^a

(Quadro de densidades)

1 - Para determinação do tempo de aprendizagem, contar-se-á o serviço prestado na mesma categoria a qualquer empresa do mesmo ramo.

2 - Para efeito do disposto do número anterior, as empresas são obrigadas a remeter ao Sindicato os elementos requisitados por este.

Cláusula 24.^a

(Certificado de aprendizagem)

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

SECÇÃO II**Quadro do Pessoal**Cláusula 25.^a**Competência**

A organização do quadro do pessoal é da competência das entidades empregadoras, de acordo com as regras definidas neste CCT.

Cláusula 26.^a**(Densidades)**

São sempre obrigatórias as seguintes categorias profissionais para cada indústria:

Mestre ou técnico de fabrico;
Forneiro, excepto para a indústria de pastelaria e confeitaria;
Outras categorias - Devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa e segundo o grau de fabrico;

Cláusula 27.^a**(Prazos e elaboração do quadro)**

1 - A entidade empregadora elaborará o mapa do quadro de pessoal de acordo com a lei em vigor enviando-o no prazo e às entidades nela referidas.

2 - Logo após o envio, as entidades empregadoras afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no artigo anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro deste prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços competentes do Governo Regional.

3 - O exemplar do mapa do quadro de pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo pelas entidades empregadoras pelo prazo de cinco anos.

Cláusula 28.^a**(Constituição do Quadro)**

O mapa do pessoal será elaborado de acordo com os moldes previstos na Lei.

Cláusula 29.^a**(Promoção Interna)**

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

CAPÍTULO IV**Direitos e Deveres das Partes****SECÇÃO I****Princípios gerais**Cláusula 30.^a**(Deveres da entidade empregadora)**

1 - São deveres da entidade empregadora:

- 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 lhes tiver de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-la 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 é de especialização;
- d) Facilitar o exercício de cargos em organismos sindicais ou instituições de previdência, nos termos da lei e deste CCT;
- e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste CCT, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste CCT, 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, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 de cada mês, acompanhado dos mapas de quotização, que serão fornecidos pelo Sindicato;
- h) Cumprir integralmente as disposições deste CCT e as leis de trabalho vigentes;
- i) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite.

2 - 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 31.^a**(Deveres do trabalhador)****São deveres dos trabalhadores:**

- a) Efectuar 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 empregadora e os superiores hierárquicos, cumprindo as ordens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes da direcção definidos neste CCT 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 CCTe 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 necessitam ou solicitem;
- e) Tratar com respeito todas as pessoa 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 e concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta;
- g) Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhes estiver confiado;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Cumprir integralmente as disposições deste CCT e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 32.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

1 - É proibido à entidade empregadora:

- a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, sem justa causa, 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 trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta, sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula e dos casos previstos neste CCT;
- 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 bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora 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 prestações de serviços aos trabalhadores.
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.
- i) Obrigar a trabalhadora, durante o período de gravidez e até quatro meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grandes esforço físico, trepidação, transporte, ou contacto com substâncias tóxicas, devendo esta ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração.

2 - A prática, pela entidade empregadora, 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 fixada na cláusula respectiva.

3 - Constitui violação das leis de trabalho, e como tal, será punida a prática dos actos previstos no número um desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1, se tiver havido concordância por escrito do trabalhador e do Sindicato.

SECÇÃO II

Transferência do local de trabalho

Cláusula 33.^a

(Princípio Geral)

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

Cláusula 34.^a

(Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento)

1 - A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - O trabalhador poderá rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula respectiva, se essa transferência lhe causar sério prejuízo.

3 - Por prejuízo sério entende-se aquele que por forma importante e grave influa, de modo decisivo, nocivamente, na vida do trabalhador com desvantagens graves em bens de carácter patrimonial.

4 - Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade empregadora custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador e seu agregado familiar, directamente impostos pela transferência.

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

CAPÍTULO V

Prestação de Trabalho

SECÇÃO I

Regime de trabalho

Cláusula 35.^a

(Princípio Geral)

1 - A todos os profissionais é garantido o trabalho a tempo completo, enquanto durar o seu contrato de trabalho, salvo casos de força maior, nomeadamente a falta de matéria - Prima e energia, devidamente reconhecidas pelas entidades competentes após consulta do Sindicato.

2 - Nos casos de força maior, previstos no número anterior, a manutenção das regalias a que os trabalhadores tem direito, deverá ser esclarecida pelas entidades competentes, ouvidas o Sindicato e as empresas.

Cláusula 36.^a

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação aperfeiçoamento profissional apropriados.

Cláusula 37.^a

(Condições Especiais)

A empresa é obrigada a fornecer ferramentas aos profissionais privativos das oficinas, e, pelo menos, um fato de trabalho por ano a todos os profissionais ficando estes como depositários deles.

SECÇÃO II

Horário de Trabalho

Cláusula 38.^a

(Noção)

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

Cláusula 39.^a**(Fixação do horário de trabalho)**

1 - Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente contrato, compete à entidade empregadora fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2 - É proibida a isenção do horário de trabalho.

3 - As comissões sindicais da empresa constituídas ou na sua falta o Delegado Sindical, devem ser consultadas sobre o que se refere ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

SECCÃO III**Duração do Trabalho**Cláusula 40.^a**(Período normal de trabalho)****A - Nas indústrias de bolachas e biscoitos:**

1 - O período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais e as 8 horas diárias, com dois dias de descanso semanal que serão o Sábado e o Domingo.

B - Nas indústrias de pastelaria e confeitaria:

2 - O período normal de trabalho não pode exceder as 40 horas semanais e as 7 horas diárias.

3 - Nos Sábados o período de trabalho diário será de 5 horas.

4 - O dia de descanso semanal é ao Domingo.

5 - Sempre que a necessidade o justifique e de acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o dia de descanso semanal poderá ser em qualquer dia da semana.

Cláusula 41.^a**(Interrupção do período normal do trabalho)**

O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prester mais cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 42.^a**(Início da laboração e controlo)**

1 - A hora adoptada em todos os centros fabris e 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 - Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de controlo de entrada e saída, não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que se comprove a sua presença no trabalho às horas exigidas.

Cláusula 43.^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 estabelecido neste contrato.

Cláusula 44.^a**(Turnos rotativos)**

1 - Entende-se por 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 de 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 45.^a**(Trabalho nocturno)**

1 - Considera-se trabalho nocturno o trabalho compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 - Às mulheres só é permitido trabalhar entre as seis e as vinte e quatro horas.

3 - Os menores de 18 anos, admitidos após a entrada em vigor deste contrato só poderão trabalhar entre as seis e as vinte e quatro horas.

Cláusula 46.^a**(Trabalho suplementar)**

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho nos termos da cláusula 40.^a.

2 - Será concedido um período de descanso de quinze minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho suplementar consecutivo.

3 - Será garantido pela entidade empregadora o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido de utilizar o transporte normalmente utilizado, quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas.

CAPÍTULO VI

Regulamentos Internos

Cláusula 47.^a

(Princípios gerais)

1 - Dentro dos limites decorrentes deste CCT e das normas que o regem, compete à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado trabalho.

2 - As empresas poderão elaborar regulamentos internos, donde constem as normas de organização à disciplina do trabalho, conforme o estipulado nesta convenção.

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, tomar deles inteiro conhecimento.

Cláusula 48.^a

(Princípios gerais)

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) Trâmites do processo disciplinar.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 49.^a

(Princípio geral)

1 - Considera-se retribuição aquilo que, nos termos do CCT e 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, de harmonia com a respectiva indústria.

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

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

Cláusula 50.^a

(Remunerações durante a substituição)

Sempre que o trabalhador substitua efectivamente outro que afixa remuneração mais elevada, têm direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, desde que essa substituição dure, pelo menos, um dia.

Cláusula 51.^a

(Pagamento das retribuições)

1 - O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de trabalho do período a que respeita, salvo se este for feriado, sendo então pago no dia anterior, dentro do período normal de trabalho.

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

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

Cláusula 52.^a

(Diuturnidades)

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade de 11,80 euros nas indústrias de Pastelaria e Confeitaria e de 11,30 euros nas indústrias de Bolachas e Biscoitos, por cada cinco anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 - O prazo de cinco anos de permanência conta-se desde a data de ingresso do trabalhador ao serviço da mesma entidade empregadora.

3 - Considera-se, para todos os efeitos, que as diuturnidades estabelecidas substituem as previstas nos anteriores Instrumentos de Regulamentação Colectiva e que, porventura, tenham sido já atribuídas aos trabalhadores.

Cláusula 53.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

1 - No acto do pagamento da retribuição, a entidade empregadora deve entregar um documento donde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição 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 - Com o acordo do trabalhador, a entidade empregadora poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, Vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, independentemente da entrega do documento previsto no número anterior.

Cláusula 54.^a**(Retribuição do trabalho nocturno)**

O trabalhador nocturno, tal como é definido no presente contrato, é remunerado com o acréscimo a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia. Esse acréscimo é de 30% (trinta por cento).

Cláusula 55.^a**(Remuneração do trabalho suplementar)**

O trabalho suplementar será pago:

- a) Com o aumento de 50% sobre a remuneração/hora nos dias normais de trabalho;
- b) Com o aumento de 100% em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios.

Cláusula 56.^a**(Subsídio de Natal)**

1 - Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um 13.º mês, também conhecido por subsídio de Natal, correspondente a um mês de salário base.

2 - O subsídio de Natal será pago até ao dia 18 do mês de Dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais, incluindo a quota sindical.

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

Cláusula 57.^a**(Subsídio de Natal para os militares)**

1 - Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, com a antecedência de 15 dias, referente ao dia de ingresso, o valor referente ao 13.º mês ou subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado neste ano.

2 - Os trabalhadores que regressem do serviço militar terão direito ao valor referente ao 13.º mês ou subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 58.^a**(Subsídio de alimentação)**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor mensal de 94,20 euros, (26x3,623 euros) nas indústrias de Pastelaria e Confeitaria, e de 77,90 euros (22x3,54 euros) nas indústrias de Bolachas e Biscoitos, a ser pago por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 - O valor do subsídio de alimentação não será considerado para cálculo da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal (13º mês).

3 - O subsídio previsto nesta cláusula pode ser pago mediante títulos de alimentação, tickets ou outras formas semelhantes de pagamento.

4 - Os dirigentes sindicais têm direito a receber da entidade empregadora o subsídio de alimentação referente ao dia ou dias que forem necessários para desempenho de funções sindicais.

Cláusula 59.^a**(Prémio de assiduidade)**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber um prémio de assiduidade de 0,54 euros, nas Indústrias de Pastelaria e Confeitaria e de 0,54 euros nas indústrias de Bolachas e Biscoitos, por cada dia de trabalho efectivo reportado.

2 - Serão contabilizadas para os efeitos previstos no número anterior as não comparências ao serviço desde que as mesmas, cumulativamente, sejam consideradas faltas justificadas e não determinem perda de retribuição.

3 - Qualquer não comparência injustificada ao trabalho, mesmo que parcial, durante um período normal de trabalho diário, implica a perda do prémio previsto no número um desta cláusula com relação a todos os dias do mês considerado.

4 - O prémio referido no número um desta cláusula não contará para efeitos do cálculo da retribuição horária, do subsídio de férias e, bem assim, do subsídio de Natal ou 13.º mês.

5 - O prémio de assiduidade estipulado será processado pelo valor de 11,80 euros.

CAPÍTULO VIII**(Suspensão da prestação do trabalho)****SECÇÃO I****(Descanso Semanal e Feriados)**Cláusula 60.^a**(Princípio Geral)**

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

Cláusula 61.^a**(Feriados)**

1 - São feriados obrigatórios, com direito a remuneração normal, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
Domingo de Páscoa;
Corpo de Deus;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
26 de Dezembro;
O Feriado Regional;
O Feriado Municipal.

2 - Entende-se por remuneração normal, a que o trabalhador auferiria se estivesse efectivamente ao serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 62.^a

(Aquisição do direito a férias)

1 - O trabalhador tem direito a um período de 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 e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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

4 - Os trabalhadores escolherão, de acordo com a entidade empregadora a época das férias e na falta de acordo a entidade empregadora deve fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, nos termos da Lei.

Cláusula 63.^a

(Período de férias e subsídio de férias)

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

2 - Na contagem dos períodos de férias não se incluem os Sábados, Domingos e Feriados e os referidos períodos não podem ser reduzidos por faltas justificadas.

3 - Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores terão ainda direito a um subsídio de férias igual ao salário correspondente ao período de férias a que tiverem direito.

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

Cláusula 64.^a

(Fixação da época de férias)

1 - Salvo as disposições em contrário constantes deste acordo, os períodos de férias dos trabalhadores, deverão ser marcadas até 15 de Abril de cada ano, nos termos da Lei, devendo ser enviado à comissão sindical da empresa ou ao delegado sindical e ao Sindicato outorgante um mapa, com os períodos de férias de todos os trabalhadores, até à data acima referida.

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

Cláusula 65.^a

(Encerramento total ou parcial para férias)

1 - As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito das férias mediante autorização da Secretaria Regional competente.

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 acordo, os períodos de encerramento serão comunicados aos trabalhadores, à Comissão Sindical da empresa e ao Delegado Sindical e ao Sindicato até 15 de Abril e serão fixados, obrigatoriamente, entre 1 de Julho e 30 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 66.^a

(Proibição de interrupção de férias, interpolação)

1 - É vedada à entidade empregadora a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar, salvo caso de força maior.

2 - As férias deverão ser gozadas seguidamente.

3 - Todavia, a entidade empregadora 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 67.^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 68.^a

(Doença no período de férias)

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

Cláusula 69.^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 ou um ou mais anos, salvo o expresso na lei geral em contrário.

Cláusula 70.^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 empregadora 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 empregadora, 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 ao 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.

Cláusula 71.^a

(Violação do direito férias)

A entidade empregadora que não cumprir a obrigação de conceder férias e/ou respectivo subsídio, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e/ou o triplo do respectivo subsídio.

Cláusula 72.^a

(Férias-cessação do contrato)

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já os tiver gozado.
- b) A retribuição correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

2 - O disposto no número anterior aplica-se também nos casos de cessação do contrato por qualquer motivos que determinem a legal reforma do trabalhador.

3 - O período de férias não gozadas, por motivo da cessação de contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 73.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção dum dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO III

FALTAS

Cláusula 74.^a

(Definição de falta)

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

2 - Nos casos de ausência durante período inferior ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 - As faltas cuja justificação seja aceite e autorizada, não prejudicam qualquer direito dos trabalhadores.

4 - Para efeitos de desconto de faltas, quanto a retribuições, aplica-se o disposto no número 3 da cláusula 49.^a.

Cláusula 75.^a

(Tipo de faltas)

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até 15 dias seguidos.
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da alínea g) da presente cláusula;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora;
- g) Nos termos da alínea b) o trabalhador pode faltar justificadamente até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no primeiro grau da linha recta e até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- h) Durante as ausências necessárias para o trabalhador depôr em qualquer tribunal;
- i) Prestação de provas para fins militares;
- j) As faltas dadas pelas mulheres até dois dias por mês com perda de remuneração;
- k) Até um dia por ocasião de nascimentos de filhos sem perda de remuneração.

3 - As faltas justificadas previstas no número anterior não determinam perda de retribuição.

Cláusula 76.^a

(Comunicação do motivo de faltas)

O trabalhador informará a entidade empregadora, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível, quando a falta for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no dia útil seguinte.

Cláusula 77.^a

(Justificação de faltas)

1 - As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, fornecido pelas empresas, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias acompanhado da decisão da entidade empregadora.

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

3 - A entidade empregadora poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

4 - A alegação de falsos motivos como justificação de faltas ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade empregadora, conjuntamente com a comissão sindical e com o Sindicato, dará lugar a processo disciplinar.

Cláusula 78.^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 79.^a

(Trabalhadores estudantes)

1 - Aos trabalhadores estudantes serão concedidas as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outros equivalentes, nos estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração;
- b) Terão direito até dez dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames ou outras provas, com perda de remuneração;
- c) Poderão gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- 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.

2 - A entidade empregadora poderá exigir, em cada período escolar, documento comprovativo da frequência e assiduidade.

3 - 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 entidade empregadora, ou a comissão sindical ou o delegado sindical, ou, na falta destes, o Sindicato assim o entenderem.

Cláusula 80.^a

(Desconto de retribuição)

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

2 - O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no número 3 da cláusula 56.^a.

CAPÍTULO IX

(Cessação do contrato de trabalho)

Cláusula 81.^a

(Causas de cessação)

O contrato de trabalho cessa nos casos e pela forma prevista nas leis do trabalho.

Cláusula 82.^a

(Contratos a termo)

1 - Os contratos a prazo obedecerão ao estipulado na lei em vigor.

2 - Caso não sejam cumpridos aqueles requisitos ou ainda alterados ou violado que seja o fim constante do contrato este será havido como contrato sem prazo para todos os efeitos constantes deste CCT.

3 - Os trabalhadores ligados a entidade empregadora por contrato de trabalho, nos termos desta cláusula e ainda os trabalhadores eventuais terão direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço prestado na empresa, bem como ao respectivo subsídio.

Cláusula 83.^a

(Falência da entidade empregadora)

1 - A declaração judicial da falência empregadora não faz caducar os contratos de trabalho.

2 - O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 84.^a

(Certificado por cessação do contrato)

1 - Ao cessar o contrato de trabalho, e se qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO X

(Disciplina)

Cláusula 85.^a

(Infração disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar qualquer acção ou omissão dolosa ou culposa praticada pelos trabalhadores, com violação dos seus deveres previstos no presente acordo colectivo ou na lei geral.

Cláusula 86.^a

(Exercício da acção disciplinar)

1 - A infracção disciplinar prescreve no prazo legalmente fixado, a contar do momento que for cometida.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo legalmente estabelecido àquele em que a infracção foi conhecida.

Cláusula 87.^a**(Suspensão do trabalhador)**

1 - Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, o trabalhador até à conclusão do processo, se a sua presença no local de trabalho for considerada inconveniente.

2 - A comissão sindical da empresa ou delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão do trabalhador.

Cláusula 88.^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 com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

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

Cláusula 89.^a**(Despedimento - processo disciplinar)**

Tudo quanto respeita a despedimento e sua tramitação, regular-se-á pela lei em vigor à data da prática dos actos ou factos que o determinam.

Cláusula 90.^a**(Recursos)**

Das sanções aplicadas poderá o trabalhador recorrer nos tempos previstos na lei.

Cláusula 91.^a**(Registo de sanções)**

1 - A entidade empregadora deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a poder ser facilmente verificado.

2 - O delegado sindical ou, na falta deste, o Sindicato, possui competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XI**(Disposições finais e transitórias)**Cláusula 92.^a**(Segurança social)**

1 - As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social nos termos previsto na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

2 - Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo de trabalho têm direito a um subsídio complementar de doença de vinte por cento com relação à tabela em vigor.

Cláusula 93.^a**(Enquadramento em níveis de qualificação)**

As profissões e categorias profissionais constantes do Anexo I do presente contrato são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o Anexo III.

Cláusula 94.^a**(Manutenção das regalias adquiridas)**

1 - O presente contrato não prejudica direitos e regalias já adquiridos desde que umas e outras se reportem a matérias não contempladas no presente contrato e não sejam contrários ao nele previsto.

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

Cláusula 95.^a**(Revogação de convenções anteriores)**

1 - O regime do presente contrato entende-se globalmente mais favorável que o previsto nos instrumentos de regulamentação anterior.

2 - São revogados os Instrumentos de Regulamentação anteriormente aplicáveis na mesma área e âmbito.

Cláusula 96.^a**(Quadro de pessoal)**

Os donos, sócios, gerentes ou administradores das empresas não se considerarão como fazendo parte do quadro do pessoal, salvo quando desempenhem efectivamente as funções inerentes a qualquer categoria profissional.

Cláusula 97.^a**(âmbito de aplicação)**

O número de trabalhadores e empresas abrangidas é de 110 e 25 respectivamente.

Cláusula 98.^a**(Retroactividades)**

1 - A tabela de salários e cláusulas de expressão pecuniária mensais mínimos produz efeitos retroactivos desde o dia 1 de Janeiro de 2004.

2 - O disposto nas cláusulas 52.^a (diuturnidades), 58.^a (subsídio de alimentação) e 59.^a (prémio de assiduidade) aplica-se a partir do dia 1 de Janeiro de 2004.

ANEXO I**DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES****Indústria de Bolachas e Biscoitos:**

Mestre ou Técnico - O trabalhador que superintende em todos os serviços inerentes aos processos de fabrico.

Ajudante de mestre ou técnico - O trabalhador que coadjuva o mestre o substitui nos seus impedimentos.

Cilindrador de massas - O trabalhador que recebe as massas da amassadeira e procede ao seu cilindrando e controlo.

Operador de linha de fabrico - O trabalhador que controla e ajusta o funcionamento duma instalação destinada a moldar por cilindragem e prensagem, ou por qualquer outro processo, bolachas, biscoitos, bolos e similares; abastece a máquina, monta os moldes adequados, regula a entrada da massa, vigia todo o sistema de prensagem, efectuando as necessárias correcções; cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

Operador de máquina de embalar - O trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina utilizada na embalagem de bolachas, biscoitos; regula os comandos da máquina e vigia o seu funcionamento; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída; limpa e conservação da máquina a seu cargo.

Ajudante de cilindrador de massas - O trabalhador que coadjuva o cilindrador de massas e o substitui nos seus impedimentos.

Forneiro - O trabalhador que alimenta o forno e é responsável pelo cosimento das massas.

Misturador de massas - O trabalhador que recebe as matérias-primas, pesa e alimenta a misturadora das massas de bolachas e biscoitos; regula e vigia a misturadora; entrega as massas e abastece a linha de fabrico; cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

Ajudante de forneiro - O trabalhador que coadjuva o forneiro e o substitui nos seus impedimentos.

Controlador de saídas - O trabalhador responsável pela saída dos produtos fabricados, embalagens e aprovisionamento e encarregado da anotação do movimento de saídas.

Ajudante do controlador de saídas - O trabalhador que coadjuva o controlador de saídas e o substitui nos seus impedimentos.

Vigilante (guarda ou porteiro) - O trabalhador fiscaliza todas as entradas e saídas da fábrica, incluindo o pessoal, e exercer a vigilância das instalações.

Empacotador - O trabalhador que procede à pesagem e empacotamento do produto fabricado.

Distribuidor de encomendas - O trabalhador que procede à distribuição das encomendas.

Auxiliar - O trabalhador que procede a cargas e descargas e desempenha todos os serviços não discriminados.

Aprendiz - O trabalhador que faz aprendizagem para qualquer das categorias previstas.

Indústria de Pastelaria e Confeitaria:

Chefe de Pastelaria ou Chefe de Confeitaria - O trabalhador que superintende em todos os serviços inerentes aos processos de fabrico.

Sub-Chefe de Pastelaria ou sub-chefe de Confeitaria - É o trabalhador com funções idênticas às actividades do pasteleiro ou do Confeiteiro, a quem é reconhecida a capacidade de substituir o chefe nas suas ausências ou impedimentos.

Pasteleiro ou Confeiteiro - O trabalhador que manipula e confecciona as massas e prepara o forno para as receber.

Ajudante de Pasteleiro ou Confeiteiro - O trabalhador que coadjuva o pasteleiro o confeiteiro e o substitui nos seus impedimentos.

Forneiro - O trabalhador que alimenta o forno e é responsável pelo cosimento das massas.

Ajudante de forneiro - O trabalhador que coadjuva o forneiro e o substitui nos seus impedimentos.

Auxiliar - O trabalhador que procede a cargas e descargas e desempenha todos os serviços não discriminados.

ANEXO II**TABELA SALARIAL****Indústria de Bolachas e Biscoitos****(De 1/1/ a 31/12/04)**

Classes	Categorias Profissionais	Salário
A	Mestre ou Técnico	512,40
B	Ajudante de Mestre ou Técnico Operador de Linha de Fabrico Operador de Máquinas de Embalar	482,5
C	Cilindrador de Massas Misturador de Massas Forneiro Controlador de Saídas	445,20
D	Ajudante Cilindrador de Massas Ajudante de Forneiro Ajudante Controlador de Saídas Empacotador Distribuidor de Encomendas Auxiliares (Bolachas e Biscoitos) Vigilante (Guarda ou Porteiro)	427,60
E	Aprendiz	372,91

Indústria de Pastelaria e Confeitaria**(De 1/1 a 31/12/04)**

Classes	Categorias Profissionais	Salário
A	Pasteleiro ou Confeiteiro Chefe	517,50
B	Sub-Chefe de Pastelaria ou Sub-Chefe de Confeitaria	498,50
C	Pasteleiro ou Confeiteiro	476,50
D	1.º Ajud. Pasteleiro/Confeiteiro Fornheiro	456,50
E	Ajudante de Fornheiro Auxiliares (Pasteleiro/Confeiteiro)	438,50

Funchal, 18 de Agosto de 2004

Pelo Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo,
Alimentação, Serviços e Similares da RAMAdolfo Luís Gonçalves de Freitas, Coordenador do
SindicatoOsvaldo Andrade Moura, Membro do Secretariado
Vasco Crisóstemo Menezes Correia, Membro do
SecretariadoPela Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria
e Confeitaria da RAMManuel Lourenço Pedro Gonçalves, Associado
Jorge Bettencourt Sardinha, AssociadoDepositado em 3 de Setembro de 2004, a fl.ºs 17 verso do livro
n.º 2, com o n.º 17/2004, nos termos do art.º 549.º do Código do
Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos
Técnicos de Prótese Dentária-Revisão Global.****CAPÍTULO I****Âmbito e vigência do contrato**

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas cuja actividade principal é a da indústria de prótese dentária, representadas pela Associação dos Industriais de Prótese e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

2 - Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do

Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 1065 trabalhadores e 339 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e poderá ser denunciado ou revisto nos termos e prazos legais.

2 - O prazo de vigência deste CCT é de 12 meses.

CAPÍTULO II**Actividade sindical**

Cláusula 3.ª

Exercício do direito sindical

1 - É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2 - Os trabalhadores e o sindicato têm o direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais.

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

Cláusula 4.ª

Direito de reunião

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

2 - Os trabalhadores podem ainda reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho suplementar.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, pelo delegado sindical ou pela comissão sindical.

Cláusula 5.ª

Instalações das comissões sindicais

Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no seu interior e que seja apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.ª

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

2 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

4 - Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 7.^a

Constituição das comissões sindicais

1 - Em todas as empresas ou unidades de produção poderão existir delegados sindicais.

2 - O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa (CSE) varia consoante o número de trabalhadores dessa empresa e é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 10 trabalhadores - 1 delegado sindical;
- b) Empresas com 10 a 20 trabalhadores - 2 delegados sindicais;
- c) Empresas com mais de 20 trabalhadores - 3 delegados sindicais.

3 - As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais

As comissões sindicais de empresa tem competência para intervir, nos termos da lei, proporem e serem ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circularem em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 9.^a

Crédito de horas

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês.

2 - Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 - A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de

que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 10.^a

Quotização sindical

Às entidades patronais incumbe enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais dos trabalhadores que expressem, por escrito, o seu acordo nesse sentido, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, dos quais constarão os trabalhadores em serviço militar, doentes ou sinistrados.

CAPÍTULO III

Admissão, categorias e carreira profissional

Cláusula 11.^a

Condições gerais de admissão

1 - Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2 - A entidade empregadora dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 - O exercício da profissão de técnico de prótese dentária encontra-se condicionado à posse da respectiva cédula profissional ou de título com valor legal equivalente.

4 - O 9.º ano de escolaridade ou equivalente e os 16 anos de idade constituem o mínimo exigível para a admissão na profissão de trabalhador não especializado.

5 - A idade mínima de admissão e as habilitações legalmente exigidas aos trabalhadores do sector administrativo encontram-se definidas no anexo III.

6 - No acto de admissão o trabalhador tem de ser submetido a um exame médico, feito por iniciativa e a expensas da entidade patronal e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado desse exame deve ser registado em ficha apropriada.

7 - Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver participação de, pelo menos, 10% do capital social de outra, deverá contar-se, para todos os efeitos, à data de admissão na primeira, sem prejuízo dos números anteriores.

8 - A admissão deve ser participada ao sindicato no prazo de 15 dias, com os seguintes elementos:

Nome completo, residência, profissão ou categoria profissional, habilitações literárias, retribuição, datas de admissão e de nascimento, local de trabalho e quaisquer condições particularmente acordadas.

9 - No acto de admissão e sempre que existam deverão ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substitua;
- b) Outros regulamentos específicos da entidade patronal, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 12.^a

Readmissão

1 - A entidade empregadora que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato sem termo tenha cessado anteriormente por iniciativa de qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à cessação, a não ser que este tenha recebido uma indemnização ou compensação por aquela antiguidade.

2 - O trabalhador readmitido para a mesma profissão ou categoria profissional não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver cessado no decurso desse mesmo período.

Cláusula 13.^a

Classificação profissional

1 - Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo III a este CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 - Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3 - A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a sua profissão ou categoria profissional, salvo havendo acordo escrito do trabalhador em sentido contrário.

Cláusula 14.^a

Promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador à categoria ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro da mesma categoria profissional.

CAPÍTULO IV

Período experimental

Cláusula 15.^a

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 - As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

Cláusula 16.^a

1 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias.

Cláusula 17.^a

1 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 18.^a

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 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, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 19.^a

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 20.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimentos e admissão, modalidade dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei e as cláusulas do presente contrato;
- b) Obedecer a entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de contactar;
- g) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam autorizados a revelar e lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- h) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- i) Proceder com justiça no que se refere às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 22.^a

Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e neste contrato;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato individual de trabalho, salvo nos casos previstos no presente contrato e na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador, a não ser nos casos previstos por lei;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho efectivo será, em média anual, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas, não podendo o limite diário normal exceder as doze horas.

2 - O período normal de trabalho definido nos termos do número anterior não pode exceder as cinquenta horas, em média, num período de dois meses.

3 - O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento poderá ser de doze horas.

4 - O período normal diário efectivo deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

5 - Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação de trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às seis horas.

6 - Na elaboração ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações individuais, devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador, ao limite de duzentas horas de trabalho por ano, não se compreendendo neste limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a entidade empregadora ou para a sua viabilidade.

- g) Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for solicitado e controlado pela entidade empregadora.

- h) Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear o jantar desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das vinte horas e tenha, pelos menos, a duração de duas horas. No caso de prestação de serviço suplementar antes do início do período normal de trabalho, a entidade patronal assegurará ou custeará um pequeno-almoço, desde que o trabalho suplementar tenha, pelo menos, a duração de duas horas.
- i) O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.
- j) Quando o tempo gasto na refeição deva ser remunerado, apenas são considerados, para o efeito, os períodos para refeição ou descanso previstos na cláusula 8.^a (período normal de trabalho), até ao limite máximo de uma hora.

Cláusula 25.^a

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriado

1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal da direito ao trabalhador a descansar um dia nos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

1 - Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte e duas horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 - Considera-se também como nocturno, para efeitos de retribuição, o trabalho prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 27.^a

Substituição temporária

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste contrato para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a uma semana, enquanto durar a substituição.

3 - Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos, o substituto manterá o direito à retribuição nas condições do número anterior, quando regressar às suas anteriores funções.

4 - Após 30 dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

CAPÍTULO VII

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 28.^a

Princípio geral

1 - Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 - Entende-se por local habitual de trabalho o laboratório em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 - Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

4 - Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo, por escrito, nesse sentido.

Cláusula 29.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceder o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição, no caso de estes existirem;
- c) Ao pagamento, calculado em horas extraordinárias, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho;
- d) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe essa utilização pelo valor do coeficiente de 0,20 sobre o preço de 1 l de gasolina super em vigor na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VIII

Retribuição de trabalho

Cláusula 30.^a

Retribuição

1 - A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são garantidas as remunerações mínimas previstas da tabela constante do anexo IV.

2 - Não se consideram como integrando a retribuição, designadamente as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transportes, os abonos de instalação, a remuneração por trabalho suplementar, o subsídio de refeição, os abonos para falhas, a remuneração especial por trabalho nocturno, prémio de desempenho, mérito ou assiduidade, bem como quaisquer gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela entidade empregadora.

Cláusula 31.^a**Tempo do cumprimento**

1 - O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 - O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador e seja a remuneração fixa ou variável.

3 - No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem:

O nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificações das importâncias relativas ao trabalho normal, horas suplementares, trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 32.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar dá direito à remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% para as horas suplementares a realizar até às vinte e quatro horas;
- b) 150% a partir das 0 horas.

2 - Os valores indicados nas alíneas do número anterior incluem já o subsídio de trabalho nocturno.

3 - A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado é remunerado com um acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 33.^a**Subsídio de refeição**

1 - Caso não forneçam a refeição os empregadores, obriguem-se a compartilhar por cada dia de trabalho e, em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de € 5,50.

2 - O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

Cláusula 34.^a**Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato, tem direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual a retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal, com ressalva do disposto no n.º 3 seguinte.

2 - O trabalhador que, no ano de admissão, não tenha concluído um ano de serviço terá direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completar até 31 de Dezembro desse ano.

3 - No ano de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal igualmente de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.

4 - Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito no ano da suspensão e no do regresso à prestação de trabalho a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesses anos.

5 - O subsídio de Natal será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

6 - Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 35.^a**Subsídio de férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber um subsídio de férias igual à retribuição correspondente a um mês, com ressalva do disposto no n.º 2.

2 - No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho efectivamente prestado, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 - Sendo as férias gozadas fraccionadamente, o subsídio de férias será pago imediatamente antes do gozo da maior fracção.

4 - Sem prejuízo do direito ao gozo de 10 dias consecutivos no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, os trabalhadores que, com o acordo da entidade empregadora, gozarem os restantes dias de férias entre 1 de Novembro e 30 de Abril, excluindo o período de 20 de Dezembro a 2 de Janeiro e a semana da Páscoa, tem direito a um complemento do subsídio de férias respeitante a esses dias de 10%.

CAPÍTULO IX**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 36.^a**Descanso semanal**

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado o dia de descanso complementar, salvo havendo acordo da maioria dos trabalhadores.

Cláusula 37.^a**Feriados**

1 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Terça-feira de Carnaval;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
14 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

Cláusula 38.^a**Período e época de férias**

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

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

4 - A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 - A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo, compete à entidade patronal, depois de ouvir o órgão sindical legalmente representativo dos trabalhadores no interior da empresa, fixar a época de férias.

6 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 - Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

8 - 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.

9 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, nos termos do n.º 3 desta cláusula.

10 - Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

11 - O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 39.^a**Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, fora dos casos expressamente previstos na lei e neste contrato, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 40.^a**Regime especial de férias para laboratórios**

À matéria relativa a encerramento da empresa ou estabelecimento aplica-se o regime legal em vigor.

Cláusula 41.^a**Não cumprimento de obrigação de conceder férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a**Doença no período de férias**

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 217.º.

2 - Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 do artigo seguinte.

3 - A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

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

6 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

9 - O disposto neste artigo é objecto de regulamentação em legislação especial.

Cláusula 43.^a

Definição de faltas

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

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por período inferior ao período de trabalho obrigatório, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 44.^a

Participação de faltas

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

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

Cláusula 45.^a

Tipos 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 do artigo 227.º;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Código e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 46.^a

Consequência das faltas justificadas.

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 225.º, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo 225.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 do artigo 225.º, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 47.^o

Consequência das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de 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 anterior ou posterior 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 48.^a

Efeito das faltas no direito a férias

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

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, 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 a da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 49..^a

Impedimento prolongado

1 - Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar se assim não proceder.

3 - Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

4 - O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 - É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferido a sentença final.

Cláusula 50..^a

Concessão e recusa da licença sem retribuição

1 - O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3 - O empregador pode recusar a concessão da 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 uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do início;

- d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, 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 n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

Cláusula 51..^a

Efeitos

1 - A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 331.º.

2 - O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

3 - Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52..^a

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 53..^a

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

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

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

Cláusula 54..^a

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

Cláusula 55.^a**Causas de caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 56.^a**Caducidade do contrato a termo certo**

1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado, 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 caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponde a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 57.^a**Caducidade do contrato a termo incerto**

O contrato caduca quando, prevenindo-se a ocorrência do termo incerto, 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 seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

Cláusula 58.^a**Reforma por velhice**

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.

Cláusula 59.^a**Cessação por acordo**

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

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

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

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

Cláusula 60.^a**Cessação do acordo de revogação**

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

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

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

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

Cláusula 61.^a**Aviso prévio**

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 obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- 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.

Cláusula 62.^a**Procedimento**

A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

Cláusula 63.^a**Indemnização devida ao trabalhador**

1 - A resolução do contrato com fundamento em justa causa que assista ao trabalhador confere-lhe o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 64.^a**Aviso prévio**

O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 65.^a**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 ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência mínima em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 66.^a**Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato**

1 - A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

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

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

4 - Para a cessação do vínculo, o empregador pode exigir que os documentos de onde a declaração prevista no n.º 1 do artigo 442.º e o aviso prévio a que se refere o n.º 1 do artigo 447.º tenham a assinatura do trabalhador objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 - No caso a que se refere o número anterior, entre a data do reconhecimento notarial e a cessação do contrato não pode mediar um período superior a 60 dias.

Cláusula 67.^a**Justa causa de despedimento**

1- O comportamento culposos 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 aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- i) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 68.^a**Nota de culpa**

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 - Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa a cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

Cláusula 69.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 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.

Cláusula 70.^a

Instrução

1 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentalmente por escrito.

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

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

Cláusula 71.^a

Decisão

1 - Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

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

3 - 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 n.º 3 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical.

Cláusula 72.^a

Microempresas

1 - Nas microempresas são dispensadas no procedimento de despedimento as formalidades previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 411.º, no artigo 413.º, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 414.º e no artigo 415.º

2 - É garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esdarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 - A decisão do despedimento deve ser fundamental com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 - No caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos dos artigos 411.º e seguintes.

Cláusula 73.^a

Cessação

1 - A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

2 - É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 74.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

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

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 75.^a

Sanções disciplinares

1 - O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Sanção pecuniária até dois terços da retribuição diária por infracções praticadas no mesmo dia e até 10 dias de retribuição por infracções praticadas em cada ano civil;
- d) Perda de dias de férias, sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;
- e) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição e de antiguidade, até 15 dias por cada infracção e em cada ano civil até 30 dias;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e ao grau de culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 - A sanção disciplinar não prejudica o direito de o empregador exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 76.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 - Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária a entidade empregadora pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da segurança social o respectivo subsídio.

2 - A entidade empregadora obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 77.^a

Reclassificação

1 - A partir da data de entrada em vigor do presente CCT são eliminadas as seguintes categorias profissionais:

Estagiário;
Aprendiz de 16 anos;
Aprendiz de 17 anos.

2 - Para o caso de existirem ainda trabalhadores nas categorias eliminadas, os mesmos passam a ser reclassificados na profissão de não especializados, situação que se manterá até que, satisfeitas as condições previstas no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, e legislação complementar, lhes seja atribuída a cédula profissional de técnico de prótese dentária ou título que a substitua.

3 - É vedado atribuir aos trabalhadores referidos no número anterior tarefas diferentes das que constem da definição de funções inerente à profissão de não especializado.

Cláusula 78.^a

Retroactivos

1 - As tabelas de retribuição mínima produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004 sem quaisquer outros reflexos.

2 - De igual forma, terá efeitos a 1 de Janeiro de 2004 o subsídio de alimentação.

3 - Os empregadores podem liquidar os retroactivos em três prestações mensais.

Cláusula 79.^a

Comissão paritária

1 - A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 - Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 - Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 - A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 - Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 - Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 - A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 - As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 80.^a

Equipamento individual

1 - Compete à entidade patronal assegurar o fornecimento de batas, luvas, máscaras e toalhas individuais.

2 - O número de batas a atribuir pela entidade patronal a cada trabalhador não pode exceder duas por ano.

3 - É encargo da entidade patronal a substituição dos fatos de trabalho (batas), das toalhas individuais e do equipamento (ferramentas ou outros utensílios) ocasionada por acidentes ou uso normal inerente à actividade prestada.

4 - É obrigatório o uso do equipamento individual por parte do trabalhador sempre que manuseie artigos químicos, mecânicos ou biológicos que envolvam risco, bem como o cumprimento das normas internas de higiene e segurança em vigor no laboratório.

Cláusula 81.^a

Sucessão da regulamentação - Carácter globalmente mais favorável

1 - As partes consideram o presente CCT globalmente mais favorável do que o IRCT anteriormente aplicável ao

sector, tendo em consideração a necessidade de viabilizar a melhoria da produtividade e a manutenção dos postos de trabalho.

2 - Com a entrada em vigor do presente CCT é revogada a convenção colectiva de trabalho existente, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 8, de Fevereiro de 1978, bem como as revisões subsequentes, cuja última foi publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2003.

ANEXO I

Definição de funções

I - Profissões e categorias de prótese dentária

Técnico-coordenador. - É o técnico de prótese dentária que planeia, coordena e controla os trabalhos executados no laboratório, dentro dos limites da sua qualificação profissional, mantendo-se adstrito à execução das tarefas inerentes à sua profissão.

Técnico de prótese dentária. - É o técnico de diagnóstico e terapêutica que, mediante prescrição médica, realiza actividades no domínio do diagnóstico, desenho, preparação, fabrico e modificação, com a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados à prótese dentária. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes médico-dentários.

Técnico na especialidade de acrílico. - Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; escolhe e determina os tipos de dentes a utilizar sob o ponto de vista de cor, estético, morfológico e funcional; executa montagens anatómicas em articuladores normais e fisiológicos, aparelhos de correcção móveis e fixos e montagem de dentes e faces em todos os tipos de cromo-cobalto; procede ao estudo de todas as áreas abrangidas pelos diferentes tipos de prótese acrílica; verifica e corrige os trabalhos executados. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes dentários.

Técnico na especialidade de cromo-cobalto. - Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; determina os diferentes tipos de fixação a utilizar; procede à execução do desenho e à preparação de maquetas para prova e respectiva rectificação, quando necessário; efectua a modelagem, a fundição e as soldaduras em todos os tipos de prótese em cromo-cobalto; verifica e corrige os trabalhos executados. Pode prestar assistência técnica junto de gabinetes dentários.

Técnico na especialidade de ouro/prótese fixa. - Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; modela em cera ou acrílico, rectifica, funde e acaba todos os tipos de coroas, pontes, inlays, onlays, pivots, coroas jackets, richmonds e todos os outros tipos de trabalhos da especialidade; verifica e corrige os trabalhos executados. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes dentários.

Ajudante de prótese dentária. - Sob a orientação e responsabilidade dos técnicos de prótese dentária e dos técnicos na especialidade executa as tarefas descritas para uma ou mais das seguintes especialidades: acrílico, cromo-cobalto e ouro, cabendo as mais complexas ao ajudante de prótese dentária do escalão superior.

Acrílico. - Montagem de dentaduras completas ou parciais para prova, acabamento de prótese completas e parciais e seus polimentos, reparação de próteses acrílicas e de aparelhos de ortodôncia, substituição de ganchos, arcos ou molas, modelagem em cera para provas e acabamentos, construção de moldeiras individuais e de ceras de articulação e execução de todas as tarefas relacionadas com a manipulação de gessos, mistura de acrílicos, carregamento e sua polimerização e desmuflagem.

Cromo-cobalto. - Eliminação de retenções, duplicação de moldes, banho de resina em moldes de revestimento, modelagem de esqueléticas e a aplicação de gitos, enchimento de cilindros, fundição, decapagem por jacto de areia, acabamento, banho electrolítico e polimento das esqueléticas.

Ouro/prótese fixa. - Modelação para prova em cera ou acrílico de coroas ou elementos, fundição de dentes para aplicação em prótese móveis, colocação de gitos, preparação e inserção em cilindros, reparação simples de coroas.

2 - Profissões complementares/acessórias

Trabalhador não especializado. - Trabalhador que, na área de produção, exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão os trabalhadores que executam funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações.

ANEXO II

Dotações mínimas

1 - Nos laboratórios com mais de uma especialidade é obrigatória a existência, como técnico responsável, de um técnico de prótese dentária ou de um técnico na especialidade por cada especialidade desenvolvida pelo laboratório.

2 - Nos laboratórios com uma só das especialidades é obrigatória a existência, como técnico responsável, de um técnico de prótese dentária ou de um técnico na especialidade correspondente à especialidade desenvolvida pelo laboratório.

3 - Os lugares previstos nos números anteriores podem ser integrados pela entidade patronal, desde que reúna as condições necessárias para o exercício das profissões (correspondente a esses lugares) e as desempenhe em regime permanente.

ANEXO III

Regime específico dos trabalhadores administrativos/apoio

I - Princípios gerais

1 - **Abono para falhas** - os trabalhadores que exerçam com carácter regular funções de pagamento e ou de recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 5% do montante da remuneração mensal correspondente ao nível v da tabela de remunerações constante do anexo IV.

2 - Estágio:

1) O ingresso nas profissões de escriturário e recepcionista poderá ser precedido de estágio;

2) Os estagiários para escriturários são promovidos a terceiros-escriturários logo que completem dois anos de estágio. Quando admitidos com idade igual ou superior a 21 anos, a duração do estágio será de um ano;

3) Os estagiários para recepcionistas são promovidos a recepcionistas ao fim de quatro meses de estágio.

2 - Acesso:

1) O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço efectivo naquelas categorias;

2) O recepcionista de 2.ª ingressará automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que complete dois anos de efectivo serviço naquela categoria.

3 - Idade e habilitações mínimas - a idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais são as condições exigidas para o ingresso nas profissões de distribuidor, trabalhador de limpeza, escriturário e recepcionista.

4 - Duração do trabalho - para os trabalhadores titulares das categorias constantes do anexo II, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

II - Definição de funções e categorias profissionais

A definição de funções bem como as categorias profissionais para as profissões administrativas e de apoio são as a seguir indicadas:

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Chefe de secção ...	Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividade afins.	-
Contabilista.....	Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito nos termos do estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na associação dos Técnicos Oficiais de Contas e Designar-se-á por Técnico Oficial de Contas.	-
Distribuidor.....	Trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé ou em motociclo poderá, supletivamente, realizar entrega de documentos, pagamentos, recebimentos ou depósitos.	1.º e 2.º anos
Escriturário	1 - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como as outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e acessoriamente anota em estenografia e opera com máquina de escritório. 2 - Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.	1.º, 2.º, 3.º e estagiário

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Guarda-Livros.....	Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial 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, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, 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; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.	1. ^a , 2. ^a , 3. ^a , 3. ^a até 1 ano
Recepcionista....	Recebe e atende clientes e visitantes. Atende o telefone e faz e encaminha chamadas telefónicas. Dá entrada de trabalho para o laboratório. Dá saída de trabalho para os clientes e emite guias de remessa.	1.º, 2.º e estagiário
Trabalhador de limpeza	Executa o serviço de limpeza das instalações	-

ANEXO IV

Retribuições certas mínimas para 2004

1 - Sector específico da prótese dentária

Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Técnico-coordenador	986,74
Técnico de prótese dentária	914,64
Técnico da especialidade de acrílico, ouro e cromo-cobalto	794,13
Ajudante de prótese dentária com mais de quatro anos	643,75
Ajudante de prótese dentária de dois a quatro anos	536,63
Ajudante de prótese dentária até dois anos	461,44

1.1 - Profissões complementares/acessórias

Profissão	Remunerações mínimas (euros)
Não especializado	374,92

2 - Sector administrativo/apoio

Nível	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Contabilista/técnico oficial de contas	911,55
II	Guarda-livros/chefe de secção	701,43
III	Primeiro-escriturário	557,23
IV	Segundo-escriturário/recepcionista	516,03
V	Terceiro-escriturário/recepcionista de 2. ^a	471,74
VI	Distribuidor/estagiário dos 1.º e 2.º anos (esc.)	435,69
VII	Estagiário (recepcionista)/trabalhador de limpeza	379,04

Lisboa, 14 de Julho de 2004.

Pela Associação dos Industriais de Prótese:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária:

Sérgio Brigueira Alves de Sousa, mandatário.

Depositado em 4 de Agosto de 2004, a fl. 67 do livro n.º 10, com o registo n.º 101/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.
(Publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 30, de 15/8/04).

CCT ANIF-Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros-Alteração Salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 - O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

3 - Em conformidade com a legislação em vigor, a presente convenção aplica-se a 910 empresas e 1620 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Vigência

3 - A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2004, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuições mínimas mensais

5 - Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 33.

12 - As empresas abrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a € 2,90.

Cláusula 42.^a

Trabalho fora do local habitual

4 - As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em € 55,90 por dia, correspondendo o almoço ou jantar a € 13,30 e a dormida com pequeno almoço a € 29,30.

CAPÍTULO VII

Diuturnidades

Base XXXII

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, a uma diuturnidade, no montante de € 10,97, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

3 - Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades, a que se referem os números anteriores têm direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, a uma diuturnidade, no montante de € 10,97, até ao limite de três diuturnidades.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Valor (euros)
1-A	726
1-B	691
1-C	664
2	621
3	607
4	561
5	521
6	507
7	450
8	398
9	384
10	378
11	374
12	372

ANEXO V

Enquadramento profissional e salários

Grupo I-A - € 726:

Director de serviços - escritório;

Grupo I-B - € 691:

Analista informático - escritório;

Grupo I-C - € 664:

Caixeiro-encarregado - comércio/armazém;
Chefe de compras - comércio/armazém;

Chefe de departamento - escritório;
 Chefe de divisão - escritório;
 Chefe de escritório - escritório;
 Chefe de serviços - escritório;
 Chefe de vendas - comércio/técnico de vendas;
 Contabilista - escritório;
 Desenhador de arte-finalista - desenho;
 Desenhador-maquetista - desenho;
 Desenhador-projectista - desenho;
 Desenhador-retocador - desenho;
 Programador informático - escritório;
 Técnicos de contas - escritório;
 Tesoureiro - escritório;

Grupo II - € 621:

Caixeiro-chefe de secção - comércio/armazém;
 Chefe de secção - escritório;
 Encarregado de armazém - comércio/armazém;
 Encarregado de electricista - electricista;
 Guarda-livros - escritório;
 Programador mecanográfico - escritório;

Grupo III - € 607:

Correspondente em línguas estrangeiras - escritório;
 Chefe de equipa electricista - electricista;
 Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira - escritório;
 Inspector de vendas - comércio/armazém;
 Secretário - escritório;
 Tradutor - escritório;

Grupo IV - € 561:

Caixa de escritório - escritório;
 Condutor de empilhador, tractor ou grua rodoviários
 Desenhador técnico ou gráfico-artístico com mais de seis anos - desenho;
 Encarregado de garagem - garagem;
 Fiel de armazém - comércio/armazém;
 Motorista de pesados - rodoviários;
 Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Oficial de electricista - electricista;
 Operador informático - escritório;
 Operador mecanográfico - escritório;
 Operador de minilab - gráfico;
 Primeiro-caixeiro - comércio/armazém;
 Primeiro-escriturário - escritório;
 Prospector de vendas - comércio/tecn. vendas;
 Vendedor (viajante ou praticista) - comércio/tecn. vendas;

Grupo V - € 521:

Ajudante de fiel - comércio/armazém;
 Arquivista - escritório;
 Cobrador - cobrador;
 Conferente - comércio/armazém;
 Demonstrador - comércio/armazém;
 Desenhador técnico ou gráfico-artístico de três a seis anos - desenho;
 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa - escritório;
 Motorista de ligeiros - rodoviários;
 Operador de máquinas de contabilidade - escritório;

Operador de telex em língua estrangeira - escritório;
 Perfurador-verificador/operador de posto de dados - escritório;
 Recepcionista - escritório;
 Segundo-caixeiro - comércio/armazém;
 Segundo-escriturário - escritório;
 Telefonista de 1.ª - telefonistas;

Grupo VI - € 507:

Caixa de balcão - comércio/armazém;
 Desenhador técnico ou gráfico-artístico até três anos - desenho;
 Estagiário do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Lubrificador - garagem;
 Operador estagiário do 2.º ano de minilab - gráfico;
 Operador de telex em língua portuguesa - escritório;
 Pré-oficial electricista dos 1.º e 2.º anos - electricista;
 Telefonista de 2.ª - telefonista;
 Terceiro-caixeiro - comércio/armazém;
 Terceiro-escriturário - escritório;

Grupo VII - € 450:

Ajudante de motorista - garagem;
 Arquivista técnico - desenho;
 Auxiliar de armazém ou servente - comércio/armazém;
 Caixeiro-ajudante do 2.º ano - comércio/armazém;
 Contínuo-contínuo porteiro
 Dactilógrafo do 2.º ano - escritório;
 Distribuidor - comércio/armazém;
 Embalador - comércio/armazém;
 Empregado de limpeza - contínuo-porteiro;
 Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Estagiário do 2.º ano (escritório) - escritório;
 Guarda/vigilante - contínuo-porteiro;
 Lavador oficial (serviços auxiliares de fotografia) - garagem;
 Operador estagiário do 1.º ano de minilab - gráfico;
 Porteiro - contínuo-porteiro;
 Servente de viatura de carga - contínuo-porteiro;
 Tirocinante do 2.º ano - desenho;

Grupo VIII - € 398:

Ajudante de electricista dos 1.º e 2.º anos - electricista;
 Auxiliar de minilab - gráfico;
 Auxiliar do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Caixeiro-ajudante do 1.º ano - comércio/armazém;
 Dactilógrafo do 1.º ano - escritórios;
 Estagiário do 1.º ano - escritórios;
 Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) - desenho;

Grupo IX - € 384:

Auxiliar do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Auxiliar do 2.º ano (serviço auxiliar de fotografia) - gráfico;

Grupo X - € 378:

Aprendiz de electricista dos 1.º e 2.º anos - electricista;
 Auxiliar do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Auxiliar do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) - gráfico;
 Contínuo (com menos de 20 anos) - contínuo-porteiro;
 Paquetes, aprendizes e praticantes de 17 e 16 anos - escritório;
 Praticante de desenho dos 3.º, 2.º e 1.º anos - desenho;
 Tirocinante do 1.º ano (com menos de 20 anos) - desenho;

Grupo XI - € 374:

Aprendiz do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
Aprendiz do 2.º ano (serviços auxiliares de fotografia) - gráfico;

Grupo XII - € 372:

Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) - gráfico;

Lisboa, 16 de Julho de 2004.

Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª, <<Área e âmbito>>, 2.ª, <<Vigência>>, 36.ª, <<Retribuições mínimas mensais>>, 42.ª, <<Trabalho fora do local habitual>>, Base XXXII, <<Diuturnidades>> e o anexo IV, <<Tabela salarial>>, alteram as matérias publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003, e a restante matéria consolidada a convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 30, de 14 de Agosto de 1982, com alterações ao clausulado publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1986, 32, de 29 de Agosto de 1988, 32, de 29 de Agosto de 1990, e 29, de 8 de Agosto de 1992.

Pela ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

António Felix Marques, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - FEPCES:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Texto consolidado**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na

captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, optico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 - O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

3 - Em conformidade com a legislação em vigor, a presente convenção aplica-se a 910 empresas e 1620 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 - O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e será válido pelos períodos estabelecidos por lei.

2 - O presente CCTV pode ser denunciado desde que sejam decorridos 20 ou 10 meses, conforme se trate da revisão do clausulado social ou da tabela salarial.

3 - A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2004, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

1 - O contrato considera-se renovado por igual período de tempo se qualquer das partes o não denunciar nos 30 dias anteriores ao termo do período da sua vigência, mediante apresentação de uma proposta de revisão, por escrito, correio registado e aviso de recepção.

2 - A falta de resposta pela outra parte, também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, será entendida como aceitação táctica de todo o seu conteúdo.

3 - Apresentada a proposta, será de imediato marcada uma reunião conjunta para o estabelecimento de um protocolo a seguir nas negociações.

4 - Durante a vigência do CCTV, podem ser introduzidas alterações em qualquer altura por livre acordo das partes.

CAPÍTULO II**Direitos, deveres e garantias das partes****SECÇÃO A****Disposições gerais**

Cláusula 4.ª

Deveres da entidade patronal

As entidades patronais são obrigadas a:

- a) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizada por cada trabalhador que seja admitido na empresa a partir do dia 1 de Agosto de 1988 e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 15 do mês seguinte àquela a que respeita;
- b) Prestar ao Sindicato, aos delegados sindicais e a todos os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato;
- c) Cobrar e enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as colunas, até ao dia 10 do mês seguinte àquela a que disserem respeito;
- d) Permitir a afixação de todas as disposições ou comunicados enviados pelos sindicatos em locais apropriados e do conhecimento dos trabalhadores;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data da admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- f) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa. E ainda possibilitar-lhes os meios necessários para a sua formação profissional;
- h) Devolver as guias de colocação ao sindicato respectivo, sempre que o trabalhador deixe de prestar serviço na empresa, mencionando a data e os motivos.

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- a) Executar as actividades profissionais a seu cargo segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se tornem contrárias aos seus direitos, garantias e à ética moral e profissional;
- b) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes;
- e) Não divulgar externamente informações sobre a actividade produtiva ou financeira da empresa, ressalvando-se as fornecidas à Inspecção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de defesa, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- f) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa.

Cláusula 6.^a

Garantia dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal ou a quem a represente:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros

- c) Alterar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- d) Transferir o trabalhador em desconformidade com o que se dispõe na cláusula 21.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem prévio consentimento, por escrito, salvo regulamentação em contrário;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- i) Admitir qualquer trabalhador ao seu serviço, sem que o mesmo apresente título profissional nas profissões em que tal e exigido.

2 - Quando qualquer trabalhador transita de uma entidade patronal para outra, de que a primeira seja associada, económica ou juridicamente, ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 - No caso de o trabalhador dar o consentimento referido na alínea e) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

4 - A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 46.^a

SECÇÃO B

Disciplina

Cláusula 7.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária ou culposa dos princípios, direitos e garantias consignados neste contrato.

Cláusula 8.^a

Poder disciplinar

1 - A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos seus representantes, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 9.^a

Sanção disciplinar

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho;
- d) Despedimento com justa causa.

2 - A suspensão de prestação de trabalho referida na alínea c) não pode exceder por cada infracção seis dias e em cada ano civil um total de 18 dias.

Cláusula 10.^a**Procedimento disciplinar**

1 - Para efeito de graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

2 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou quem a represente teve conhecimento da infracção, sob pena de prescrição.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso se se verificar algum dos comportamentos constantes das alíneas c) e h) da cláusula 44.^a o trabalhador nesta situação mantém todos os direitos constantes deste contrato, inclusive o pagamento da retribuição no dia devido até ao seu regresso à empresa ou à decisão final do processo disciplinar.

4 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência do trabalhador e a sua execução só pode ser aplicada nos três meses subsequentes a decisão.

5 - Todas as sanções deverão ser fundamentadas por escrito e apresentadas ao trabalhador, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato respectivo.

6 - As sanções previstas nas alíneas c) e d) do número 1 da cláusula 9.^a serão antecedidas de processo disciplinar, que constará do seguinte:

- a) Comunicação por escrito ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato respectivo, através de uma nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) O trabalhador dispõe de um prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para a sua defesa e esclarecimento da verdade;
- c) O delegado sindical ou o Sindicato pronunciar-se-ão, fundamentando o seu parecer, no prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, a contar do momento em que receba cópia do processo;
- d) Decorridos os prazos referidos nas alíneas anteriores, a entidade patronal proferirá a decisão nos 30 dias seguintes.

7 - Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer nos termos deste contrato e da lei.

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

9 - Nos casos omissos observar-se-ão as disposições legais aplicáveis.

10 - A inobservância do disposto nos números anteriores torna o procedimento disciplinar nulo.

Cláusula 11.^a**Sanções abusivas**

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e nocturno, e em dias de descanso semanal;
- c) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal ou quem a represente, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e a ética profissional;
- d) Ter prestado ao Sindicato informações respeitantes às condições de trabalho ou outras com elas relacionadas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das suas funções sindicais;
- e) Ter prestado informações ao Sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- f) ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- g) Exercer ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer outro órgão representativo dos trabalhadores;
- h) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- i) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho.

2 - A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, no caso de o trabalhador, nos termos previstos nas cláusulas 44.^a e 46.^a, vir a optar pela indemnização, ela não será inferior ao dobro da fixada neste instrumento;
- b) Tratando-se da suspensão sem vencimento, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

SECÇÃO C**Direitos especiais**Cláusula 12.^a**Direitos constitucionais dos trabalhadores**

De acordo com o estabelecido na Constituição da República Portuguesa, é direito dos trabalhadores:

- a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa;
- b) As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto secreto e directo;
- c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- d) Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais;
- e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- f) Constitui direito das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
Exercer o controlo de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;
Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

Cláusula 13.^a

Mulheres

1 - Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos especiais previstos na legislação em vigor e ainda os direitos a seguir mencionados:

- Durante o período de gravidez as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho ou horários que as não prejudiquem;
- Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência e que não poderão ser descontados para qualquer efeito. No caso de aborto ou parto nado-morto, a licença será reduzida a 30 dias, nas mesmas condições anteriormente referidas. Após o período dos 90 dias atrás referido, a trabalhadora poderá requerer até um ano de licença sem vencimento para assistência aos filhos, com a garantia de reingresso na empresa, sem perda de quaisquer direitos e regalias;
- Dispor de duas horas diárias, que poderão ser utilizadas seguidas ou divididas em dois períodos, para amamentação dos filhos, devidamente comprovada nos termos da legislação em vigor, até 12 meses após o parto;
- As trabalhadoras que não amamentem os filhos podem dispor diariamente de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada uma, para assistência aos filhos até 12 meses após o parto;
- Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderosas razões fisiológicas o justifiquem;
- O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares o exijam;
- Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição normal, desde que estas não se possam efectuar fora das horas normais de trabalho.

2 - Para o exercício do direito consignado na alínea d) do número anterior, a trabalhadora deverá apresentar mensalmente à entidade patronal declaração, devidamente fundamentada, dos motivos pelos quais se torna necessária a prestação de assistência aos filhos.

3 - Os direitos consignados nas alíneas a), b), c), d), e), f) e g) do n.º 1 são assegurados sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias, da sua retribuição normal ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa, excepto no direito previsto na alínea d), que apenas será remunerada uma hora por dia.

4 - As trabalhadoras que estejam a beneficiar do regime anteriormente previsto na alínea d) desta cláusula mantêm esse regime até expirar o período previsto na mesma.

Cláusula 14.^a

Direito de menores

1 - A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa, condições de trabalho adequadas a sua idade, prevenindo, de modo especial, possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 - É vedado a entidade patronal ter ao serviço da empresa menores de 18 anos prestando trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

Cláusula 15.^a

Trabalhadores-estudantes

1 - Os trabalhadores-estudantes, durante o período escolar dos estabelecimentos do ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial, oficializado ou equivalente, terão redução de uma hora e trinta minutos no respectivo horário de trabalho nos dias de aulas e não podem ser mudados de turno sem o seu prévio consentimento. Esta regalia de redução de horário cessa sempre que entre a hora normal de saída e o início da primeira aula mediem pelo menos duas horas.

2 - A redução do horário de trabalho previsto no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador, mas só subsiste desde que se verifique aproveitamento escolar.

3 - A empresa custeará na totalidade as despesas directamente ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e esta os considere necessários.

4 - O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e subsequente aproveitamento.

5 - Entende-se por aproveitamento, a aprovação pelo menos em dois terços das disciplinas que compõem o currículo de um ano lectivo.

CAPÍTULO III

Direito ao trabalho

Cláusula 16.^a

Condições de admissão

1 - Para o preenchimento de lugares ou vagas compete às empresas contratar os seus trabalhadores com base em critérios objectivos.

2 - As entidades patronais, quando pretendam efectuar admissão, solicitarão ao sindicato respectivo a indicação de trabalhadores na situação de desemprego, reservando-se, no entanto, à empresa o direito de não admitir qualquer dos trabalhadores indicados pelo sindicato se não os considerar aptos para o preenchimento do lugar.

3 - A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental, durante o período de quatro semanas de trabalho efectivo.

4 - Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador, desde que se verifique inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado.

5 - Se se verificar inaptidão do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo por escrito e com cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores da empresa ou ao

Sindicato, com a antecedência mínima de sete dias, no início dos quais o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo o trabalhador a remuneração correspondente às quatro semanas completas.

6 - Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio de sete dias, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

7 - Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

8 - Sempre que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionada à posse de título profissional, a falta desta implica a nulidade do contrato de trabalho.

9 - Não é permitido às empresas fixar a idade máxima de admissão.

10 - O disposto neste capítulo não prejudica o regulamento da carreira profissional dos trabalhadores fotógrafos e as condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

Cláusula 17.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 - A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, desde que aquela circunstância conste por forma clara em contrato escrito.

2 - O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número anterior fica abrangido pelas disposições deste contrato e, nomeadamente, tem direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 - O trabalhador substituto tem direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

4 - No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço da empresa por mais de 30 dias após a data da apresentação do substituído, deverá o seu contrato ter-se por definitivo, para todos os efeitos, desde a data da sua admissão para substituição.

5 - A entidade patronal entregará ao trabalhador no acto da sua celebração uma cópia do contrato referido nesta cláusula.

Cláusula 18.^a

Classificações profissionais

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 - As actividades especificadas de cada sector profissional relativas a carreira profissional - estágio e acesso - e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos no regulamento da carreira profissional dos trabalhadores fotógrafos e nas condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

Cláusula 19.^a

Serviço militar

1 - Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado, e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento.

2 - O trabalhador retomar o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar, serão concedidas férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação e logo que convocados.

Na impossibilidade de as gozar, receberão a remuneração e o subsídio correspondentes.

4 - Por virtude da cessação do serviço militar, o trabalhador, quando regressar ao serviço da empresa, tem direito nesse ano às férias que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço e o respectivo subsídio, salvo se no mesmo ano já as tiver gozado na empresa.

5 - Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar a quem seja atribuída licença registada (superior a 30 dias) têm o direito de retomar o serviço com a observância das condições constantes dos números anteriores, desde que o seu posto de trabalho não tenha sido entretanto ocupado por um substituto.

6 - Ao retomar o serviço, o trabalhador manterá todos os direitos e regalias previstas neste contrato e na lei.

7 - O tempo de serviço militar conta como tempo de serviço para efeito de antiguidade.

Cláusula 20.^a

Transmissão de estabelecimento

A transmissão de exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá respeitar sempre todos os direitos e regalias dos trabalhadores constantes da lei e deste contrato.

Cláusula 21.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 - A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - Em caso de transferência do local de trabalho, a entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

3 - O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, caso não concorde com a transferência, salvo se a

entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador. O trabalhador pode ainda rescindir o contrato com justa causa quando a transferência se faça para outra localidade que diste da primeira mais de 25 km.

4 - Quando a transferência depende da vontade do trabalhador ou envolva despesas a que se refere o n.º 2 desta cláusula, o acordo tem de ser feito por escrito, concretizando tanto quanto possível condições de transferência.

Cláusula 22.^a

Pluriemprego

1 - As empresas não poderão admitir ao seu serviço trabalhadores em regime de pluriemprego, desde que um dos postos de trabalho na mesma ou noutra empresa, entidade ou organismo, seja desempenhado em tempo completo.

2 - Na data de admissão na empresa, o trabalhador é obrigado a declarar por escrito que não se encontra em alguma das situações previstas no número anterior.

3 - O trabalhador que preste falsas declarações ou que venha a criar situações previstas no n.º 1 dá à empresa o direito de instaurar processo disciplinar para despedimento, com fundamento nesses factos.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Duração do trabalho

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta e quatro horas semanais, de segunda-feira às treze horas de sábado, sem prejuízo dos horários de menor duração.

2 - Nas empresas que já laborem de segunda-feira a sexta-feira, o horário será igualmente de quarenta e quatro horas, sem prejuízo dos horários de menor duração, podendo em qualquer outra empresa ser estabelecido acordo entre trabalhadores e empresa para a prática de horário de segunda-feira a sexta-feira.

3 - Considera-se período normal de trabalho o que é realizado entre as 8 e as 20 horas.

4 - Não pode a entidade patronal alterar os horários da entrada ou saída, bem como os intervalos do descanso, sem a prévia concordância escrita dos trabalhadores, salvo se houver disposições legais em contrário.

Cláusula 24.^a

Intervalos para descanso

1 - O intervalo para descanso nunca será inferior a uma hora nem superior a duas depois de um máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, no período normal de trabalho e no primeiro turno.

2 - No segundo e terceiro turnos, o intervalo para descanso nunca será inferior a trinta minutos, depois de um máximo de quatro horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1 - Os trabalhadores devem prestar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves.

Cláusula 26.^a

Isenção do horário de trabalho

1 - A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador, que será dada por escrito com cópia para o Sindicato, se o trabalhador estiver sindicalizado.

2 - Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, invocando detalhadamente os fundamentos de tal pedido. Este requerimento será entregue ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de anuência do trabalhador.

3 - Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO A

Descanso semanal e feriados

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1 - O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado a partir das 13 horas considerado dia de descanso complementar.

2 - No caso específico das empresas que laboram de segunda-feira a sexta-feira, o sábado é integralmente considerado dia de descanso complementar.

3 - São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito à retribuição por inteiro, os seguintes: 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, Corpo de Deus (festa móvel), 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro, Sexta-Feira Santa, feriado municipal (ou na sua falta outro dia de tradição local) e terça-feira de Carnaval.

SECÇÃO B

Férias

Cláusula 28.^a

Princípios gerais

1 - O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

- a) A prova da situação de doença prevista neste número poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal;
- b) 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. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço. Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 - No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCTV, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

5 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

Cláusula 29.^a

Duração das férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal, 30 dias de férias.

2 - Quando a admissão ocorra no 1.º semestre o trabalhador tem direito, nesse ano, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 15 ou de 10 dias consecutivos conforme a admissão se faça no 1.º ou no 2.º trimestre desse ano.

3 - A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador ou em segunda instância, entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias:

- a) No caso previsto na parte final deste número a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades referidas;
- b) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano, salvo em relação aos casos previstos no n.º 2.

4 - As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a 15 dias.

5 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

6 - Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 - O disposto nos números anteriores aplica-se no caso da cessação do contrato motivada por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

8 - Para efeitos de cessação do contrato, o período de férias não gozado conta sempre para efeitos de antiguidade.

9 - A contagem do período de férias faz-se a partir do dia em que efectivamente se inicie, devendo este, salvo acordo do trabalhador em contrário, ser o 1.º dia útil da semana.

10 - Aos trabalhadores menores de 18 anos e aos cônjuges, a entidade patronal deve facultar o gozo de férias simultâneo com os pais ou com o outro cônjuge, respectivamente, desde que não haja nisso prejuízo sério para a empresa.

11 - Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 5 serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação de trabalho. Em caso de incumprimento do fixado neste número e não havendo concordância escrita do trabalhador para o pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação pagando um acréscimo de 25% sobre estes valores.

SECÇÃO C

Faltas

Cláusula 30.^a

Definição

1 - Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

1 - Consideram-se justificadas as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou quem a represente, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento das obrigações legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável ou urgente aos membros do agregado familiar;

- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, em conformidade com a lei e com este contrato. A necessidade e a natureza destes actos devem ser aferidos segundo critério de razoabilidade pelas associações e instituições acima referidas;
- c) Casamento: 10 dias úteis;
- d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, nora, genro, padrasto, madrasta e enteados: cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de avós, ou bisavós do próprio ou do cônjuge, netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes ou afins da linha recta: dois dias consecutivos;
- f) Outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador: dois dias consecutivos;
- g) Nascimento de filho: um dia;
- h) Prestação de provas de exames em estabelecimento de ensino: o dia ou dias de prova de exames e a véspera do primeiro exame;
- i) Para cumprimento ocasional de obrigações legais de natureza militar: o tempo necessário;
- j) Quando, sendo bombeiro voluntário, haja de ocorrer a sinistros;
- m) Ida a consulta médica devidamente comprovada desde que não possa ser efectuada fora do período normal do trabalho.

2 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias:

- a) Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível;
- b) O não cumprimento do disposto no n.º 2 e na alínea a) anterior torna as faltas injustificadas;
- c) A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação;
- d) A apreciação da previsibilidade das faltas, compete em primeiro lugar ao trabalhador dentro dos critérios de razoabilidade.

3 - As faltas justificadas não determinam a perda de qualquer direitos ou regalias dos trabalhadores. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, salvo o disposto em contrário neste contrato e na lei, ou tratando-se de faltas dadas pelos membros das comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 - Se a entidade patronal entender que a falta ou faltas devem ser consideradas injustificadas, comunica-lo-á por escrito ao trabalhador, dentro dos primeiros três dias úteis seguintes aquele em que retomou o serviço, sob pena de, não o fazendo, ser futuramente ininvocável a eventual natureza injustificada da falta ou faltas.

5 - As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 podem ser acrescidas, a pedido do trabalhador, de mais cinco dias sem retribuição.

Cláusula 32.^a

Faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuição de igual tempo no período de férias. Esta opção não será, porém, viável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias.

2 - Da aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula não poderá resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total.

3 - As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar grave quando atingem três dias seguidos ou seis interpolados no período de um ano.

4 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do n.º 1 desta cláusula abrangerá os dias ou meios dias do descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, sempre que tais faltas se verifiquem com reincidência.

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

No caso de a entidade patronal usar da faculdade prevista da última parte deste número, apenas o atraso efectivo contará para os efeitos do n.º 3 desta cláusula.

6 - Para efeitos de desconto no vencimento das faltas injustificadas, aplica-se a fórmula da retribuição horária consagrada na cláusula 37.^a.

Cláusula 33.^a

Dispensas

A entidade patronal poderá dispensar qualquer trabalhador para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, sem direito a retribuição. O pedido e a dispensa deverão ser feitos por escritos.

Cláusula 34.^a

Licenças sem retribuição

1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 - Durante o mesmo período suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, determinando designadamente redução proporcional no subsídio de Natal e nas férias e subsídio de férias correspondentes quando a licença seja superior a 60 dias.

4 - O pedido e autorização de licença concedida de acordo com esta cláusula, deverão ser feitos por escrito, com cópia para o trabalhador.

Cláusula 35.^a**Impedimentos prolongados**

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, devido a facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente manterá direito ao lugar (com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas).

2 - É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar trabalho por detenção ou cumprimento de pena de prisão por crime a que não corresponda a pena maior nem esteja correlacionado com as funções dentro da empresa e ainda em caso de crime, desde que não se verifique reincidência.

CAPÍTULO VI**Retribuição do trabalho**Cláusula 36.^a**Retribuições mínimas mensais**

1 - As retribuições mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV.

2 - As entidades patronais são obrigadas a entregar ao trabalhador no acto do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma indelével, no qual figure: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e de inscrição na previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado ou subsídios, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

3 - O pagamento será efectuado em numerário no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque, transferência bancária, se o trabalhador concordar; em qualquer dos casos até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4 - As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora do período e local onde habitualmente as tomam.

5 - Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de € 33.

6 - 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.

7 - Aos caixeiros viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo, sejam alteradas pela entidade patronal a área de trabalho ou mudada a clientela será pela entidade patronal garantida, durante os seis meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos 12 meses anteriores.

8 - A retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e outra variável, será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

9 - Quando um trabalhador auferir uma retribuição mista, definida no número anterior, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição fixa mínima prevista neste contrato, independentemente da parte variável.

10 - As comissões sobre vendas deverão ser liquidadas até ao fim do mês seguinte ao da respectiva facturação.

11 - Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade não podem auferir remuneração inferior ao salário mínimo nacional.

12 - As empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a € 2,90.

13 - O subsídio de alimentação referido no n.º 12 será sempre devido, excepto nos seguintes casos:

- a) Faltas injustificadas (por tempo superior a um dos dois períodos normais de trabalho diário);
- b) Faltas justificadas com perda de retribuição (por tempo superior a um dos dois períodos normais de trabalho diário);
- c) Dias de descanso semanal ou feriados em que não haja prestação de trabalho;
- d) Período anual de férias do trabalhador.

Cláusula 37.^a**Cálculo da retribuição horária**

Para todos os efeitos previstos neste contrato, no cálculo da retribuição horária aplica-se a seguinte fórmula:

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

em que:

RH=retribuição horária;
RM=retribuição mensal;
HS=horário de trabalho semanal.

Cláusula 38.^a**Remuneração do trabalho extraordinário**

1 - A remuneração do trabalho extraordinário do direito à remuneração especial, a qual será igual à retribuição, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% até as 24 horas;
- b) 150 % das O horas até 8 horas;
- c) 200% se o trabalho for prestado nos dias feriados e nos meios dias e dias de descanso semanal.

2 - Nas primeiras duas horas prestadas a seguir ao período de trabalho de sábado, a remuneração do trabalho extraordinário será de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

Se o trabalho extraordinário se prolongar para além de duas horas, a retribuição mínima será equivalente a prestação de quatro horas de trabalho extraordinário.

3 - No trabalho extraordinário prestado aos domingos e feriados, o trabalhador tem direito a receber remuneração equivalente ao mínimo de quatro horas de trabalho extraordinário de acordo com o estabelecido na alínea e) do n.º 1 desta cláusula.

4 - O trabalho prestado aos domingos e feriados dá ainda direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

5 - Para os efeitos constantes desta cláusula a retribuição horária é calculada de acordo com a fórmula estabelecida na cláusula 37.^a

Cláusula 39.^a

Substituições temporárias

Sempre que o profissional substitui outro de categoria ou de retribuição superior passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição.

2 - O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 - Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de antiguidade à data em que se vençam os respectivos subsídios receberão a importância proporcional aos meses de serviço, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 - No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção de um mês como mês completo.

5 - Não é permitido à entidade patronal em qualquer caso descontar qualquer fracção do subsídio a que o trabalhador tem direito, referido nesta cláusula.

6 - Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 4 serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação do trabalho.

Em caso de incumprimento do fixado neste número, e não havendo concordância escrita do trabalhador para pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação do pagamento com o acréscimo de 25 % dos créditos em dívida.

7 - Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, a totalidade do subsídio, se tiver prestado no mínimo seis meses de serviço. Em caso contrário, terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, nunca podendo, neste caso, o subsídio ser inferior a 25% do total.

Cláusula 41.^a

Subsídio de férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias igual a um mês de retribuição.

2 - O subsídio referido no número anterior será sempre pago cinco dias antes do início das férias.

3 - No caso de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao tempo de férias a que tiver direito.

Cláusula 42.^a

Trabalho fora do local habitual

1 - Para além do disposto no n.º 4 da cláusula 36.^a, a entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas de transporte quando o trabalhador tenha de se deslocar para fora do local onde presta normalmente serviço.

2 - Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 - Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal, desde que comprovadas documentalmente.

4 - As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em € 55,90 por dia, correspondendo o almoço ou jantar a € 13,30 e a dormida com pequeno almoço a € 29,30.

5 - A entidade patronal obriga-se ao pagamento de 22,5% sobre o preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido pelos trabalhadores que se deslocam em serviço utilizando viatura automóvel própria e ainda a efectuar um seguro de responsabilidade civil no valor de € 500 000 para o trabalhador e passageiros transportados, cujo custo será suportado pela entidade patronal. Nos casos de utilização esporádica de veículo próprio ao serviço da empresa, não haverá para a entidade patronal a obrigatoriedade de participar no custo do seguro.

6 - Se o trabalhador se deslocar em serviço utilizando o veículo da empresa, o seguro referido no número anterior deverá ser de responsabilidade civil ilimitada e o seu custo será inteiramente suportado pela entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Por rescisão da iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa;
- e) Por rescisão unilateral do trabalhador.

Cláusula 44.^a**Rescisão por iniciativa da entidade patronal**

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - A obrigatoriedade de fazer provada justa causa cabe à entidade patronal.

3 - Considera-se justa causa de rescisão de contrato de trabalho o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência da relação de trabalho. Constituem designadamente justa causa de despedimento:

- a) Desinteresse comprovado pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Violências físicas ou provocação frequentes com outros trabalhadores na empresa;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer risco ou prejuízo quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano. Para efeitos desta alínea só serão contados os dias de descanso semanal e complementares ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à falta, desde que haja reincidência;
- f) Inobservância culposa e continuada das normas legais referentes à higiene e segurança no trabalho;
- g) Desobediência ilegítima às ordens dadas, sob forma correcta, por responsáveis hierarquicamente superiores, entidade patronal ou quem a represente;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores, superiores hierárquicos, ou sobre a entidade patronal ou quem a represente e, em geral, crimes contra a liberdade das mesmas pessoas;
- i) Reduções anormais e intencionais da produtividade do trabalhador;
- j) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios.

4 - A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento tem de ser comunicadas pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito e de forma inequívoca nos termos deste contrato e da lei, comunicação que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição dos factos imputados ao trabalhador.

5 - Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser reintegrado na empresa com todos os direitos e regalias que usufruía.

6 - No caso referido no número anterior o trabalhador tem direito a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento até a reintegração, podendo ainda requerer indemnização por danos morais e materiais nos termos da lei.

7 - No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração na empresa, esta é obrigada a pagar-lhe, em substituição da reintegração, para além do referido no número anterior, a título de indemnização, o estabelecido para os casos de rescisão do contrato por parte do trabalhador.

Cláusula 45.^a**Denúncia do contrato por parte do trabalhador**

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

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

3 - Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores poderá o aviso prévio ser substituído por uma indemnização equivalente a remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 46.^a**Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa**

1 - Ocorrendo algum dos motivos da rescisão do contrato por justa causa, o trabalhador deverá comunicar a entidade patronal por escrito a sua intenção de por termo ao contrato, invocando os factos que integram justa causa.

2 - A cessação do contrato nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito de receber uma indemnização equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de três meses de retribuição.

CAPÍTULO VIII**Previdência**Cláusula 47.^a**Princípio geral**

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 48.^a**Complemento do subsídio de doença**

1 - Em caso de doença com baixa, a empresa pagará o complemento do subsídio de doença necessário para que o trabalhador receba, no conjunto, com o subsídio da previdência, a totalidade do seu vencimento líquido normal, até ao limite máximo de 20 dias seguidos ou interpolados de baixa por ano.

2 - OS trabalhadores que a data da entrada em vigor deste CCTV tenham em convenções de trabalho um complemento do subsídio de doença superior ao referido no número anterior, manterão esse direito.

CAPÍTULO IX**Salubridade, higiene e segurança no trabalho**Cláusula 49.^a**Princípio geral**

1 - A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por este contrato devem obedecer às

condições legais e regulamentares destinadas a garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e segurança dos trabalhadores e ainda na medida do possível a sua comodidade.

2 - As empresas deverão recorrer se possível a todos os meios técnicos ao seu alcance, de modo a assegurar melhores condições de trabalho, no que diz respeito a temperatura, humidade, ruído e iluminação.

Cláusula 50.^a

Acidente de trabalho ou doença profissional

Compete à entidade patronal indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ocorridos ao serviço, desde que esses riscos não estejam cobertos pela instituição de previdência nem pelo seguro.

Cláusula 51.^a

Reclamações

Os trabalhadores directamente, ou por intermédio dos delegados sindicais ou dos sindicatos, têm direito de apresentar às empresas e à Inspecção do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 52.^a

Exames médicos

1 - Os profissionais que exerçam as suas funções em câmara escura devem ser submetidos a exames médicos periódicos, de seis em seis meses, devendo ser transferidos de serviço sem perda de nenhuma das regalias que auferiam, em caso de despiste de alguma doença profissional.

2 - Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

Cláusula 53.^a

Comissões de segurança

1 - Nas empresas que tenham ao seu serviço 25 ou mais trabalhadores de qualquer categoria, haverá uma comissão de segurança.

2 - A comissão de segurança é composta por quatro trabalhadores, sendo dois designados pela entidade patronal e dois eleitos pelos trabalhadores da empresa.

3 - As funções de membro da comissão de segurança acumulam com as funções profissionais na empresa.

4 - As comissões serão coadjuvadas pelo médico da empresa e pelo assistente social se os houver.

5 - As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos ou regalias, quando praticadas na própria empresa.

Cláusula 54.^a

Atribuições da comissão de segurança

1 - As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento e aperfeiçoamento das regras de higiene e segurança em vigor na empresa;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições e do constante neste contrato e demais instruções referentes a higiene e segurança no trabalho;
- d) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- e) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- j) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- g) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- h) Elaborar relatório anual sobre a sua actividade e enviar cópia à entidade patronal, à Inspecção de Trabalho, sindicato e associação respectiva.

2 - Aos membros das comissões de segurança deve ser facilitada a frequência de cursos de especialização e actualização em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 55.^a

Quadro de pessoal

1 - No prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste CCTV deverão as entidades patronais necessárias adaptações, elaborando um quadro de pessoal, que deverá ser afixado em local visível da empresa.

2 - Deste quadro de pessoal deverão constar os seguintes elementos: nome completo, data de nascimento, de admissão na empresa e da última promoção, remuneração auferida, profissão, especialidade e categoria.

3 - A entidade patronal enviará ao sindicato uma cópia do quadro referido no n.º 1.

Cláusula 56.^a

Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores

1 - O presente contrato revoga toda a regulamentação convencional anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, ressalvando-se, todavia, os efeitos adquiridos, nos termos do número seguinte.

2 - Da aplicação do presente contrato não poderão ultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, ignadamente, baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou outras regalias de caracter regular ou permanente que estejam a ser praticadas ata da sua entrada em vigor.

3 - As disposições do presente CCTV não prejudica a aplicação de legislação mais favorável que venha a ser publicada.

Cláusula 57.^a

Interpretação e integração de lacunas

1 - A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato serão resolvidas, em princípio, pelo recurso às actas de negociação, aos contratos os sectoriais anteriores ou a lei geral.

2 - Para o mesmo efeito do referido no número anterior e para a resolução de situações omissas será criada uma comissão paritária.

Cláusula 58.^a

Regulamento da comissão paritária

1 - Constituição:

- Nos termos da base XVI do CCTV para a Indústria de Fotografia, é constituída uma comissão paritária com três representantes das associações sindicais outorgantes e três representantes da associação patronal;
- As associações sindicais outorgantes designarão, de entre si, três associações sindicais que se representarão na comissão paritária;
- As três associações sindicais (que representam as restantes) credenciarão os elementos seus representantes para integrar a comissão paritária;
- A associação patronal designará os seus representantes;
- A associação patronal e as associações sindicais referidas nas alíneas c) e d) poderão ainda credenciar três elementos suplentes, que, no impedimento dos efectivos, os poderão substituir e ainda nomear assessores;
- As associações sindicais que não possuam representantes directos na comissão paritária poderão participar nos trabalhos da mesma na qualidade de assessores, sempre que da ordem do dia constem assuntos relativos a trabalhadores por si representados.

2 - São atribuições da comissão paritária:

- Interpretação de matéria constante do CCTV e respectivos anexos e integração de lacunas surgidas na aplicação do mesmo;
- Deliberar as reclassificações de trabalhadores ou quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;
- Marcação de provas de avaliação de conhecimentos e nomeação do respectivo júri.

3 - Funcionamento:

- A fim de assegurar o funcionamento da comissão paritária, haverá um secretariado permanente, que será constituído por um representante da ANIF e um representante das três associações sindicais previstas na alínea c) do n.º 1;

- A comissão paritária reunirá a pedido da ANIF ou qualquer associação sindical outorgante do CCTV, dirigido ao seu representante no secretariado definido na alínea a);
- Os elementos do secretariado acordarão, por correspondência entre ambos, a data das reuniões da comissão paritária, enviando a agenda dos assuntos a abordar, bem como a documentação eventualmente existente que possibilite a sua análise;
- As reuniões só poderão ter lugar decorridos oito dias após a data da sua marcação. Cada elemento do secretariado convocará os restantes elementos da parte que representa;
- Em princípio, as reuniões da comissão terão lugar nas instalações da ANIF;
- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, no mínimo, dois representantes de cada uma das partes;
- No final de cada reunião, os elementos do secretariado elaborarão acta respectiva, que será assinada por todos os presentes.

Dessa acta deverão constar as deliberações, bem como os casos apreciados e sobre os quais não foi possível haver deliberação.

Os elementos do secretariado comunicarão as decisões da comissão paritária, com a data da sua deliberação, aos respectivos interessados que representam.

4 - Decisões da comissão paritária, as decisões da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do CCTV, se for caso disso, sendo para o efeito solicitada a sua publicação oficial.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Cláusula 59.^a

Infracções

1 - As infracções cometidas pela entidade patronal ao estabelecido neste CCTV serão punidas com as multas previstas na lei.

2 - O pagamento da multa não dispensa o cumprimento da obrigação contratual infringida.

ANEXO I

Livre exercício da actividade sindical na empresa

Base I

Princípio geral do exercício do direito sindical

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que exercida nos termos da lei e deste contrato.

Base II

Organização sindical na empresa

1 - Dirigentes sindicais são os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, isto é, dos sindicatos, uniões, federações e confederações.

2 - Comissão intersindical da empresa - organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção.

3 - Comissão sindical de empresa é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 - Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa que são eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5 - Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, e a serem ouvidos em todos os casos previstos na lei e neste contrato.

Base III

Comunicação à empresa

1 - O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 - O mesmo procedimento referido no número anterior deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Base IV

Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e os membros de qualquer órgão representativo dos trabalhadores previsto na lei não podem ser prejudicados pelo exercício legítimo dessas funções.

2 - Os membros da direcção das associações sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 - Os delegados sindicais designados nos termos da lei dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, aumentando para oito horas no caso de pertencerem à comissão intersindical.

4 - As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, com os respectivos subsídios ou outras regalias, e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 - Para o exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3 desta base, os trabalhadores devem avisar a entidade patronal ou quem a represente por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

Base V

Condições para o exercício da actividade sindical

Nos termos da lei a entidade patronal é obrigada:

1 - A pôr à disposição dos delegados sindicais sempre que estes o requeiram um local apropriado para o exercício das suas funções nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores.

2 - A pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores.

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

Base VI

Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 - Os trabalhadores da empresa têm o direito, nos termos da lei, a reunir em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocada pelas comissões intersindical, sindical ou de trabalhadores ou ainda, na sua falta, pelo delegado sindical nas empresas onde não existam quaisquer das referidas comissões, bem como por 50 ou um terço dos trabalhadores, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores, nos termos da lei, reunir em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados, conforme se dispõe no número anterior, desde que não haja prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 - Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal deve permitir a reunião em local mais apropriado da empresa.

4 - Os promotores das reuniões referidos nos n.ºs 1 e 2 são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Base VII

Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais na empresa serão regulados pela lei e pelos estatutos sindicais.

ANEXO II**Definição das especialidades profissionais****CAPÍTULO I****Trabalhadores fotógrafos****Definição das especialidades de reportagens e estúdios fotográficos**

Impressor. - É o profissional que executa ampliações, revelações, reduções e montagens, e todo o género de impressão, e pode ter conhecimentos de iluminação óptica e química fotográfica.

Operador. - É o profissional que fotografa todo o serviço de estúdios e reportagens fotográficas e de publicidade industrial, área, técnico-científica e reprodução.

Retocador. - É o profissional que retoca modelando quer positivos ou negativos em qualquer formato conhecimentos de iluminação.

Definição das especialidades de fotógrafos esmaltadores

Impressor. - É o profissional que executa a impressão de positivo para o esmalte.

Plaqueiro. - É o profissional que prepara e executa e faz o acabamento da placa em esmalte.

Reprodutor. - É o profissional que executa as reproduções e positivos.

Retocador. - É o profissional que retoca as imperfeições e irregularidades de positivos ou negativos.

Definição das especialidades dos laboratórios industriais

Fotoacabamento - Compreende os trabalhos acessórios e auxiliares tais como montagens e colagens, corte, controlo e separação de trabalhos, e expedição.

Fotografia. - Compreende o trabalho de fotografia nos seguintes domínios: industrial, publicitário, área, técnico-científica e reprodução.

Fotoquímica. - Compreende o trabalho de química fotográfica, densitometria, sensitometria e controlo de qualidade.

Impressão manual. - Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliador a preto e branco e ou cores.

Impressão mecânica. - Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliadora automática ou semiautomática a preto e branco e ou cores.

Retoque. - Compreende o trabalho de retoque de negativos ou positivos a preto e branco e ou cores.

Revelação - Compreende o trabalho de revelação mecânica ou manual, de filmes ou chapas, em preto e branco e ou cores; poderá ainda compreender a preparação dos químicos.

Definição das especialidades dos serviços auxiliares de fotografia

Assistente de máquinas foto-rápidas. - É o profissional que da assistência às máquinas foto-rápidas, nomeadamente ocupando-se da sua manutenção.

Assistente técnico. - É o profissional que dá assistência às máquinas foto-rápidas, prepara os banhos e rectifica diafragmas.

Fotocopista. - É o profissional que executa por intermédio de uma máquina fotocopadora as respectivas fotocópias.

Heliografo. - É o profissional que executa reproduções de documentos, desenho e outros utilizando máquinas e papeis heliográficos de revelação amoniacal ou semi-húmida.

Microfilmagem. - É o profissional que tem como funções executar diversos tipos de reprodução de documentos, mapas, desenho, numerações ou outros, e utilizando equipamento adequado; poderá confeccionar banhos e efectuar o processamento de material sensível.

Definição das especialidades de minilab

Operador de minilab. - É o trabalhador operador de uma máquina que executa funções de revelação, impressão e corte de fotografias. Pode ainda proceder à preparação dos produtos químicos a utilizar, bem como à embalagem de fotografias.

Operador estagiário de minilab. - É o trabalhador que executa as funções estabelecidas para o operador.

Auxiliante de minilab. - É o trabalhador que auxilia nas funções estabelecidas para o operador.

CAPÍTULO II**Trabalhadores de escritório**

Analista informático. - É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- Funcional - especialista de organização e métodos; estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação dos cadernos de encargos ou as utilizações dos sistemas de informação;
- De sistemas - estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter, e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;
- Orgânico - estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- De software - estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnica desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;
- De exploração - estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Arquivista. - É o trabalhador que organiza, avalia e conserva documentos e estrutura os respectivos arquivos a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida. Acompanha os registos de entrada, cuida da classificação e arrumação das várias publicações e arquivas.

Caixa de escritório. - É o trabalhador que nos escritórios tem a sua cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de departamento, divisão ou de serviços. - É trabalhador que na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções se situa num plano hierárquico abaixo do director de serviços ou chefe de escritório.

Chefe de secção. - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Contabilista. - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística.

Correspondente em línguas estrangeiras. - É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Dactilógrafo. - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente serviços de arquivo, registos ou cópia de correspondência.

Director de serviços ou chefe de escritório. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política na empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, do equipamento, dos materiais, das instalações e dos capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e os regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Escriturário - É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas, citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir, estudar documentos e escolher as informações necessárias, ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como o serviço de pessoal, de compras e de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

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

Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira. - É o trabalhador que em mais de um idioma anota ou estenografa e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. - É o trabalhador que em português anota em estenografia e escreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Guarda-livros. - É o trabalhador que se ocupa da escrituração dos livros e dos mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade superintende, naqueles serviços que tem a seu cargo, a elaboração dos balanços e a escrituração de livros selados; é responsável pela boa ordem e pela execução desses trabalhos.

Operador informático. - É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador - recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;
- b) De periféricos - prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos de informação.

Operador de máquinas de contabilidade. - É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz planeamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, dos recibos e de outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador mecanográfico. - É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas convencionais (a cartões); prepara a máquina conforme as instruções do programador mecanográfico, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e regista as ocorrências. Recolhe os resultados.

Operador de telex. - É o trabalhador que transmite e recebe mensagens para diferentes postos de telex: transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos tele-impressores, arquiva mensagens para consulta posterior e providencia a manutenção do material para normal funcionamento do serviço.

Perfurador-verificador/operador de posto de dados. - É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradores de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

Programador informático. - É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organização de métodos - estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento da informação e à organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) De aplicações - estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;
- c) De software - estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz a manutenção e documenta os módulos da utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;

- d) De exploração - estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção e de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

Programador mecanográfico. - É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas, clássicas convencionais (a cartões), funcionando em interligação. Elabora organigramas de painéis e mapas de codificação. Estabelece as fichas de dados de resultados.

Recepcionista. - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações aos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo os visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com a orientação das suas visitas e a transmissão de indicações várias.

Secretário. - É o trabalhador que assegura o trabalho de rotina diária de gabinete de administração ou de direcção. Exerce funções tais como as de selecção do correio para ser distribuído pelas várias secções ou sectores da empresa, correspondência em língua portuguesa, arquivo, telefonemas e entrevistas. Pode também redigir actas de reuniões de trabalho, providenciar a realização de assembleias gerais e de reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico de contas. - É o trabalhador que para além das funções de contabilista subscreve a escrita da empresa e é responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

Tesoureiro. - É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento de tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tradutor. - É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo sem alteração das ideias fundamentais do original.

CAPÍTULO III

Trabalhadores de comércio e armazém

Ajudante de fiel. - É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

Auxiliar de armazém. - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciáveis.

Caixa de balcão. - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos, verifica as somas devidas, recebe dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. - É o trabalhador que vende mercadoria aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a consumidores, fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja e do circuito, levando o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, anuncia o preço e as condições de crédito, esforça-se por concluir a venda, recebe encomendas, elabora a nota de encomenda e transmite-a para execução ou executa-a e é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro ajudante. - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

Caixeiro-chefe de secção. - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

Caixeiro encarregado. - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir os serviços e o pessoal.

Chefe de compras. - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e de adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

Conferente. - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.

Demonstrador. - É o trabalhador que faz a demonstração de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposição ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor. - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé, em triciclos ou em carros ligeiros, caso em que será acompanhado pelo motorista.

Embalador. - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua exposição ou armazenamento.

Encarregado de armazém. - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

Praticante de caixeiro ou de armazém. - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

CAPÍTULO IV

Técnico de vendas

Chefe de vendas. - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas. - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas), visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, a auscultação da praça e os programas cumpridos, etc.

Vendedor. - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadoria ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou à delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como prospector de vendas.

Prospector de vendas. - Verifica as possibilidades do mercado, nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender e estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

CAPÍTULO V

Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

Ajudante de motorista. - É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliar-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias, competindo-lhe ainda velar, em conjunto com o motorista, pelo asseio e pela limpeza do veículo.

Cobrador. - É o trabalhador que procede fora dos escritórios a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritórios nomeadamente de informações e fiscalização.

Condutor de empilhador, tractor ou grua. - É o trabalhador que conduz empilhadores, guas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Contínuo. - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colida com as de outra categoria profissional.

Empregado de limpeza. - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Encarregado de garagem. - É o profissional que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

Guarda/vigilante. - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e pela conservação das instalações e dos valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Lavador. - É o profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Lubrificador. - É o profissional que procede à lubrificação de veículos automóveis, muda o óleo do motor, da caixa de velocidades e do diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Motorista de ligeiros. - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis até 3500 kg de carga ou até nove passageiros, incluindo o condutor. Compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela conservação e pela limpeza da viatura e pela carga que transporta, orientando também a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

Motorista de pesados. - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e pela limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

Paquete. - É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para os contínuos.

Porteiro. - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou de visitante das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Servente de viatura de carga. - É o profissional que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios.

Telefonista. - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

CAPÍTULO VI

Electricista

Ajudante de electricista. - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz de electricista. - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa electricista. - É o trabalhador que, sob as ordens do encarregado ou de trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

Encarregado de electricista. - É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob as suas ordens um ou mais chefes de equipa ou outros trabalhadores.

Oficial electricista. - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua função e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial electricista. - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

CAPÍTULO VII

Técnicos de desenho

Arquivista técnico. - É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Desenhador arte-finalista. - É o trabalhador que, a partir de um esboço ou maquete, executa com a técnica e o pormenor necessários o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras. Pode dar assistência aos trabalhos em produção.

Desenhador maquetista. - É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinada à imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras.

Desenhador projectista. - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador retocador. - É o trabalhador que, a partir da maquete ou de dispositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador técnico ou gráfico-artístico. - É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

Praticante. - É o trabalhador que, sob a orientação de desenhadores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Tirocinante. - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz o tirocínio para o ingresso na categoria de desenhador.

ANEXO III

Carreiras profissionais

CAPÍTULO I

Regulamento da carreira profissional para os trabalhadores fotógrafos

SECÇÃO A

Princípios gerais e categorias

Base I

Princípio geral

Considera-se este capítulo o único regulamento da carreira profissional para o exercício da profissão de fotógrafo.

Base II

Actividade de fotografia

1 - A actividade de fotografia é composta pelos seguintes sectores, a saber:

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores;
Laboratórios industriais;
Serviços auxiliares.

2 - Para a admissão das actividades de fotografia, são necessárias a idade e as habilitações literárias mínimas, obrigatórias por lei.

3 - Aos trabalhadores sem as habilitações mínimas mas já sócios do Sindicato não se aplicará o consignado no número anterior.

Base III

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores

1 - Reportagens e estúdios fotográficos - são as seguintes as especialidades da profissão de fotógrafo existentes neste sector:

- a) Operador;
- b) Impressor;
- c) Retocador.

2 - Fotógrafos esmaltadores - são as seguintes as especialidades na profissão de fotógrafo existentes no sector de fotógrafo esmaltador:

- a) Reprodutor;
- b) Retocador;
- c) Impressor;
- d) Plaqueiro.

3 - São as seguintes as categorias profissionais existentes nos sectores de actividade de fotografia, referidos nos números anteriores:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

Base IV

Laboratórios industriais

1 - São laboratórios industriais de fotografia as empresas cuja actividade englobe os seguintes factores:

Execução por processos mecânicos da revelação de negativos e papel, a preto e branco ou a cores;
Execução por processos mecânicos ampli-cópias, a preto e branco ou a cores.

2 - São as seguintes as especialidades existentes neste sector de fotografia:

- a) Revelação;
- b) Impressão mecânica;
- c) Impressão manual;
- d) Fotografia;
- e) Fotoquímica;
- f) Fotoacabamento;
- g) Retoque.

3 - São as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

Base V

Serviços auxiliares de fotografia

São as seguintes as especialidades existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Microfilmagem;
- b) Heliógrafo;
- c) Fotocopista;
- d) Assistente técnico;
- e) Assistente de máquinas foto-rápidas.

2 - Definição das categorias dos serviços auxiliares de fotografia - são as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia, excepto na microfilmagem, onde se aplica a carreira profissional dos laboratórios industriais (base IV):

- a) Oficial;
- b) Auxiliar;
- c) Aprendiz.

Base V-A

Minilab

As categorias a observar nos minilab são as seguintes:

- a) Operador;
- b) Operador estagiário;
- c) Auxiliar.

SECCÃO B

Promoções

Base VI

Promoções

1 - A aprendizagem nas categorias dos sectores de reportagem, estúdios fotográficos, laboratórios industriais e fotógrafos esmaltadores inicia-se na categoria de aprendiz do 1.º ano.

2 - Ao fim de dois anos de serviço efectivo de aprendizagem, o trabalhador será promovido automaticamente a categoria de auxiliar.

3 - Após três anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido automaticamente a categoria de estagiário.

4 - Após dois anos de serviço efectivo na categoria de estagiário, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação, em uma ou duas especialidades, para transitar para a categoria de oficial.

5 - Após um ano de serviço efectivo na categoria de oficial, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação para a categoria de especializado.

6 - Nos laboratórios industriais, o trabalhador, para ser considerado especializado, terá de prestar, obrigatoriamente, provas nas seguintes especialidades:

- Impressão mecânica ou manual;
- Revelação mecânica ou manual;
- Fotoquímica/controlo de qualidade.

Nota. - Esta base substitui as bases VI e VII do anexo III do CCTV.

Base VIII

Promoções das categorias nos sectores dos serviços auxiliares de fotografia

1 - O acesso na carreira profissional é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de dois anos de prestação de serviço efectivo na profissão.

2 - Decorrido que seja o período de dois anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador é promovido automaticamente a oficial.

3 - Na microfilmagem, as promoções são automáticas até à categoria de oficial, inclusive, tendo de requerer prova de avaliação de conhecimentos para a categoria de especializado.

Base IX

Disposições gerais sobre promoções

1 - Compete às empresas facultar aos seus profissionais que se encontram na situação de estagiário ou oficial a possibilidade de praticarem seguida ou alternadamente nas especialidades previstas para a categoria de oficial ou especializado.

2 - As provas de avaliação profissional deverao ser feitas no local de trabalho, obrigando-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador.

3 - As entidades patronais poderão, relativamente aos seus trabalhadores que requeiram provas de avaliação para oficial, promovê-los a esta categoria com dispensa da prestação de provas, se assim o entenderem.

4 - As entidades patronais que pretendam utilizar a possibilidade expressa no número anterior deverão comunicá-lo por escrito a ANIF no prazo de 30 dias a contar a partir da data em que foram notificadas de que o trabalhador requereu provas de avaliação para oficial.

5 - A promoção efectuada ao abrigo dos números anteriores produzirá efeitos nos termos do disposto no n.º 10 da base XVI.

Base IX - A

Minilab

Admissão e promoções

1 - Aos trabalhadores admitidos na profissão após a publicação da presente revisão será atribuída a categoria de auxiliar.

2 - Após 12 meses na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido à categoria de operador estagiário do 1.º ano.

3 - Após 12 meses no escalão do 1.º ano, o trabalhador passa ao escalão de estagiário do 2.º ano.

4 - Após 12 meses em operador estagiário do 2.º ano, o trabalhador será promovido obrigatoriamente a operador de minilab.

Reclassificações

1 - Aos trabalhadores com a categoria de oficial que sejam reclassificados para funções em minilab será atribuída a categoria de operador de minilab.

2 - Aos trabalhadores com a categoria de estagiário ou de auxiliar que ingressem nas funções de minilab será atribuída a categoria ou o escalão correspondente à antiguidade na profissão.

3 - O disposto nos n.ºs 1 e 2 anteriores não prejudica situações mais favoráveis ao trabalhador já existentes.

SECÇÃO C**Densidades e serviços externos****Base X**

Quadro de densidades nos sectores de reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e serviços auxiliares.

1 - As empresas são obrigadas a funcionar com o mínimo de um oficial.

2 - O número de estagiários, auxiliares e aprendizes no conjunto não pode ultrapassar o triplo de oficiais e especializações também no conjunto.

3 - Para os efeitos da proporcionalidade do quadro, a entidade patronal poderá promover qualquer trabalhador, independentemente da sua antiguidade profissional, mas somente à categoria imediata à que o trabalhador possui.

Base XI**Serviços externos de fotografia**

1 - Os serviços efectuados fora do estabelecimento só podem ser executados por profissionais com o mínimo de três anos de actividade efectiva.

2 - Desde que exista mais de um oficial habilitado na mesma firma, esses serviços terão de ser rotativos, de forma que os referidos profissionais executem aproximadamente o mesmo número de serviços no período de um ano.

SECÇÃO D**Reciclagem****Base XII****Reciclagem**

1 - Em caso de reconversão tecnológica, conveniência de serviço e aproveitamento das aptidões ou inaptações do trabalhador, poderá a entidade patronal proceder à sua reciclagem.

2 - Em nenhum caso poderão ser prejudicadas as expectativas de promoção do trabalhador reciclado ou reduzida à sua remuneração.

SECÇÃO E**Licença fotográfica****Base XIII****Licença fotográfica**

É obrigatória a posse e a utilização da licença fotográfica por todos os profissionais quando no exercício de serviços externos de fotografia, a qual ficará sujeita a regulamentação prevista no anexo VI deste CCTV.

SECCÃO F**Disposições gerais****Base XV****Avaliação de conhecimentos**

1 - As provas de avaliação, a requerer com a antecedência de 90 dias, realizar-se-ão em duas épocas anuais, durante os meses de Fevereiro e de Novembro, respectivamente.

2 - Os requerimentos, em impresso próprio, serão dirigidos aos sindicatos, que, no prazo máximo de 15 dias a contar a partir da sua recepção, remeterão uma cópia dos mesmos à ANIF.

3 - Os sindicatos gráficos e a ANIF deverão, com uma antecedência mínima de 40 dias, efectuar a marcação de datas e nomear os respectivos representantes para as avaliações de conhecimentos.

4 - Os sindicatos e a ANIF poderão estabelecer de comum acordo normas de funcionamento para a avaliação de conhecimentos.

Base XVI

Na realização das provas de avaliação de conhecimentos previstas na base anterior deverão observar-se os seguintes princípios:

1) A prova prática será prestada sempre no local de trabalho, comprometendo-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador;

2) A comissão de avaliação que verificará a aptidão dos candidatos será composta por um representante do sindicato respectivo e por um representante da ANIF;

3) Será elaborada uma acta da prova do candidato, da qual, além do seu nome, da empresa, da especialidade e da categoria profissional, deverão constar a especialidade profissional e a categoria requerida, bem como o conteúdo e o resultado da apreciação, devidamente assinada pelos representantes sindicais e pela ANIF;

4) A apreciação da aptidão do candidato será feita com base nos requisitos mínimos apontados para cada especialidade profissional, constantes da base seguinte destas disposições gerais;

5) Com base nos requisitos mínimos para cada especialidade profissional, os representantes sindicais e da ANIF na avaliação do candidato deverão sempre que possível chegar a um consenso sobre a aptidão do candidato, devendo esse concurso constar do resultado da prova, lavrado na acta a que se refere o n.º 3, sendo indicado se o candidato é considerado apto ou inapto para a respectiva promoção;

6) Sempre que não se verifique o consenso mencionado no número anterior, os representantes da ANIF e do sindicato indicam os seus pareceres independentes, na mesma acta, a fim de serem posteriormente analisados pela comissão paritária;

7) A ANIF e os sindicatos comunicarão, respectivamente a empresa e ao trabalhador, o respectivo resultado da prova de avaliação;

8) Se o trabalhador for considerado inapto ou não comparecer às provas de avaliação, só passado um ano poderá prestar novas provas;

9) Caso as provas de avaliação não se realizarem nos prazos previstos por razões manifestamente imputáveis a entidade patronal e ou à ANIF, o trabalhador será considerado apto e promovido à categoria imediatamente superior;

10) No caso de o trabalhador ser considerado apto à promoção, esta terá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que se realizaram, ou deveriam ter-se realizado, as provas.

Base XVII

Requisitos mínimos para cada especialidade profissional

I - Estúdios fotográficos e reportagens

A) Operadores

Prova prática

1 - Fotografar uma ou mais pessoas, reproduzindo a iluminação e a atitude captadas de uma fotografia apresentada como modelo.

2 - Fotografar um objecto inanimado nas mesmas condições do número anterior.

3 - Demonstrar o uso dos descentramentos e básculas existentes na câmara de estúdio ou numa câmara de fotografia industrial, no sentido de obter uma maior profundidade de foco ou de alterar a perspectiva.

4 - Calcular a distância da fonte de luz ou a abertura do diafragma a usar para fotografar com um flash electrónico cujo número guia é indicado.

5 - Examinar um determinado cliché, indicando as suas deficiências e as suas causas prováveis, tais como excesso ou falta de exposição e excesso ou falta de revelação.

B) Impressores

Prova prática

1 - Executar a ampliação de uma fotografia nas dimensões indicadas pelos membros do júri usando um cliché de 6 x 9 ou de 9 x 12 ou outros que sejam usados na empresa, expondo-a, revelando-a e fixando-a convenientemente; a referida fotografia poderá ser feita em esboço, se o júri assim o determinar. (Não serão permitidas mais de três tentativas para determinar a exposição a dar à fotografia ampliada.)

2 - Imprimir uma fotografia por contacto, podendo ser um esboço, revelando-a e fixando-a convenientemente, tendo previamente indicado o grau de contraste do papel fotográfico a usar.

3 - Indicar o processo que poderá ser usado para clarear ou escurecer uma determinada região da fotografia a ampliar, usando um cartão ou a própria mão.

4 - Executar, em vez de uma ampliação, uma redução com o ampliador.

5 - Sendo-lhe apresentado um cliché mal enquadrado, indicar as alterações susceptíveis de melhorarem o enquadramento, de maneira a obter o melhor resultado possível na fotografia final.

6 - Indicar a maneira de efectuar uma junção no ampliador, podendo o júri exigir a sua execução prática, se o julgar ou entender necessário.

7 - Sendo-lhe dada uma fotografia já impressa, analisá-la indicando as suas possíveis deficiências e a maneira de as corrigir.

C) Retocadores

1 - Retoque de um cliché de 6x9 a 13x18 (O efeito do retoque será analisado depois de se obter uma prova ampliada cerca de três vezes.)

2 - Retoque de uma ampliação de retrato em tamanho superior a 24 x 30.

3 - Isolamento, com neococina, de uma imagem de um cliché de 6x9 ou de 9x12 onde existam outras imagens ou detalhes que devam ser eliminados.

4 - Protecção de uma região de um cliché com neococina, no sentido de reduzir a intensidade de uma sombra.

5 - Raspagem de um detalhe a eliminar de um cliché de forma que não seja percebido na fotografia final.

II - Laboratórios industriais

1 - Revelação - fazer a revelação mecânica ou manual de filmes ou chapas, a preto e branco ou a cores.

2 - Impressão mecânica - executar na ampliadora automática uma prova de 9x12 e na semiautomática uma de 10x15 e uma de 20x25, em qualquer dos casos a preto e branco ou a cores.

3 - Impressão manual - executar com o ampliador uma ampliação de 13x18, uma de 20x25 e uma de 30x40 esfumada, em qualquer dos casos a preto e branco ou a cores.

4 - Fotoacabamento - prestar provas no corte de filmes e fotografias pelo sistema manual e automático, bem como etiquetagens dos mesmos.

5 - Fotoquímica/controlo de qualidade - prestar provas de densitometria, sensitometria, controlo de qualidade e calibragem de printer.

III - Esmaltadores

1 - Reprodutor - executar de um original, em qualquer das condições, um cliché negativo do qual fará um positivo em conformidade do tamanho do esmalte.

2 - Retocador - retoque de um cliché de 6x9 e de 9 x 12, negativo e positivo.

3 - Impressor - imprimir dos positivos as imagens, em conformidade com o tamanho dos esmaltes, 6x9 e 9x12.

4 - Plaqueiro - executar do esmalte e de uma peça de cobre todas as placas em conformidade dos tamanhos, n.º 17, oval, e n.º 12, rectangular.

Base XVIII

A resolução das situações omissas resultantes da aplicação do presente regulamento serão solucionadas pela comissão paritária prevista na cláusula 57.^a deste CCTV.

CAPÍTULO II

Trabalhadores de escritório

Base XIX

Condições mínimas de admissão

1 - As condições mínimas de habilitações de admissão dos trabalhadores de escritório são o curso geral do comércio e o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 - O disposto no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato estejam inscritos como sócios nos sindicatos outorgantes ou ao serviço de empresas, considerando-se para todos os efeitos como tendo as condições mínimas referidas.

3 - A idade mínima de admissão para os trabalhadores de escritório é de 16 anos de idade.

Base XX

Dotações mínimas

1 - É obrigatória a existência de:

- Um trabalhador da categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento, de divisão ou de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores;
- Por cada cinco trabalhadores, a existência de um chefe de secção.

2 - Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por esta base, serão observadas as seguintes proporções:

- O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários;
- O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores.

3 - Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores de escritório nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para os efeitos de classificação.

Base XXI

Estágio e acesso

1 - Os estagiários e dactilógrafos após dois anos na categoria ou 20 anos de idade, ou após um ano na categoria, se tiver entre 20 e 23 anos de idade, inclusive, ascenderão a terceiro-escriturário.

2 - Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria de terceiro-escriturário.

3 - Os terceiros e segundos-escriturários logo que completem três anos na classe ascenderão à classe imediatamente superior.

4 - Para os efeitos de promoções automáticas, contar-se-á o tempo de antiguidade do trabalhador na categoria anterior à entrada em vigor deste CCTV, não podendo dessa contagem resultar mais do que a promoção à categoria imediatamente superior.

5 - Para os efeitos de promoção não automática, as entidades patronais deverão ter em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo e a antiguidade dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Trabalhadores do comércio, caixeiros, vendedores e trabalhadores em armazém

Base XXII

Admissão

1 - Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei.

2 - Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade.

3 - Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a de praticante.

Base XXIII

Dotações mínimas

1 - Caixeiros:

- Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção;
- O número de caixeiro ajudante não poderá exceder 25% do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro ajudante;
- O número de praticantes não poderá exceder 25% mais dois dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

Número de trabalhadores

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º caixeiro			1	1	1	1	2	2	2	3
2.º caixeiro		1	1	1	1	2	2	2	3	3
3.º caixeiro	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4

2 - Quando o número de profissionais for superior 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

Base XXIV**Profissionais de vendas externas**

Para a elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores nas categorias de vendedores (viajantes ou praticistas) e prospectores de vendas tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- b) Um chefe de vendas, existindo dois ou mais inspectores de vendas.

Base XXV**Trabalhadores de armazém**

É obrigatória a existência de:

- a) Havendo três ou mais trabalhadores de armazém, terá de haver um fiel de armazém;
- b) Havendo mais de oito trabalhadores, terá de haver também um encarregado de armazém.

Base XXVI**Acesso**

1 - Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 - Os caixeiros ajudantes logo que completem dois anos de permanência na categoria serão imediatamente promovidos a terceiro-caixeiro.

3 - Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

Base XXVII**Retribuições mínimas**

Os trabalhadores responsáveis por serviços auferirão uma retribuição nunca inferior à do profissional mais qualificado do sector respectivo, acrescida de mil escudos.

CAPÍTULO IV**Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens****Base XXVIII****Condições de admissão**

1 - As idades mínimas para a admissão são as seguintes:

- a) 21 anos para guardas, cobreadores, vigilantes, porteiros e motoristas;
- b) 18 anos para telefonistas;
- c) 14 anos para os restantes trabalhadores.

2 - As habilitações escolares mínimas exigidas para admissão dos trabalhadores são as seguintes:

- a) Restantes trabalhadores, as habilitações mínimas legais;
- b) Só podem ser admitidos motoristas que possuam a carta de condução profissional.

Base XXIX**Acesso**

1 - Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e telefonistas que tenham obtido as habilitações literárias exigidas para os trabalhadores de escritório terão acesso a uma das profissões de escritório.

2 - Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto no número anterior logo que completem 18 anos de idade ingressam automaticamente nas profissões de contínuo ou porteiro.

3 - Os telefonistas de 2.^a, após três anos nesta categoria são promovidos à categoria de 1.^a

4 - Os trabalhadores actualmente designados como telefonistas serão reclassificados em telefonistas de 1.^a desde que tenham mais de três anos de permanência naquela categoria.

CAPÍTULO V**Electricistas****Base XXX****Promoção e acesso**

1 - Nas categorias inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudante após dois anos de permanência na categoria;
- b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;
- c) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão de electricista, provém frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de Electricidade e de Montador Electricista;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficial após dois anos de permanência na categoria.

2 - O electricista diplomado pelas escolas oficiais no curso industrial de Electricidade ou de Montador Electricista e ainda os diplomados com os cursos de Electricista da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Tecnico Militar dos Pupilos do Exército, com o 2.^o grau de Torpedeiro Electricista da Marinha de guerra portuguesa e o curso de Mecânico de Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, ou curso do Ministério do Trabalho através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra, terá no mínimo a categoria de pré-oficial.

CAPÍTULO VI**Técnicos de desenho****Base I****Promoção e acesso**

1 - Os trabalhadores técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação em Desenho ingressam imediatamente como:

- a) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- c) Tirocinante do 1.º ano nos restantes casos.

2 - Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de escola de artes decorativas ingressam directamente como:

- a) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado um ano de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano nos restantes casos.

3 - O praticante ao fim de três anos de prática na profissão ascende a tirocinante do 1.º ano.

CAPÍTULO VII

Diuturnidades

Base II

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, uma diuturnidade, de € 10,97, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

2 - O consignado no número anterior só é aplicável aos trabalhadores que à data da saída deste CCTV já pratiquem o regime de diuturnidades.

3 - Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, uma diuturnidade, no montante de € 10,97, até ao limite de três diuturnidades.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Valor (em euros)
1-A	726
1-B	691
1-C	664
2	621
3	607
4	561
5	521
6	507
7	450
8	398
9	384
10	378
11	374
12	372

ANEXO V

Enquadramento profissional e salários

Grupo I-A - € 726:

Director de serviços - escritório.

Grupo I-B - € 691:

Analista informático - escritório.

Grupo I-C - € 664:

Caixeiro-encarregado - comércio/armazém;
 Chefe de compras - comércio/armazém;
 Chefe de departamento - escritório;
 Chefe de divisão - escritório;
 Chefe de escritório - escritório;
 Chefe de serviços - escritório;
 Chefe de vendas - comércio/técnico de vendas;
 Contabilista - escritório;
 Desenhador de arte-finalista - desenho;
 Desenhador-maquetista - desenho;
 Desenhador-projectista - desenho;
 Desenhador-retocador - desenho;
 Programador informático - escritório;
 Técnicos de contas - escritório;
 Tesoureiro - escritório.

Grupo II - € 621:

Caixeiro-chefe de secção - comércio/armazém;
 Chefe de secção - escritório;
 Encarregado de armazém - comércio/armazém;
 Encarregado de electricista - electricista;
 Guarda-livros - escritório;
 Programador mecanográfico - escritório.

Grupo III - € 607:

Correspondente em línguas estrangeiras - escritório;
 Chefe de equipa electricista - electricista;
 Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira- escritório;
 Inspector de vendas - comércio/armazém;
 Secretário - escritório;
 Tradutor - escritório.

Grupo IV - € 561:

Caixa de escritório - escritório;
 Condutor de empilhador, tractor ou grua-rodoviários;
 Desenhador técnico ou gráfico-artístico com mais de seis anos - desenho;
 Encarregado de garagem - garagem;
 Fiel de armazém - comércio/armazém;
 Motorista de pesados - rodoviários;

Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios, industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Oficial de electricista - electricista;
 Operador informático - escritório;
 Operador mecanográfico - escritório;
 Operador de minilab - gráfico;
 Primeiro-caixeiro - comércio/armazém;
 Primeiro-escriturário - escritório;
 Prospector de vendas - comércio/técnico de vendas;
 Vendedor (viajante ou praticista) - comércio/técnico de vendas.

Grupo V - € 521:

Ajudante de fiel de armazém - comércio/armazém;
 Arquivista - escritório;
 Cobrador - cobrador;
 Conferente - comércio/armazém;
 Demonstrador - comércio/armazém;
 Desenhador técnico ou gráfico-artístico de três a seis anos - desenho;
 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa - escritório;
 Motorista de ligeiros - rodoviários;
 Operador de máquinas de contabilidade - escritório;
 Operador de telex em língua estrangeira - escritório;
 Perfurador-verificador/operador de posto de dados - escritório;
 Recepcionista - escritório;
 Segundo-caixeiro - comércio/armazém;
 Segundo-escriturário - escritório;
 Telefonista de 1.ª - telefonista.

Grupo VI - € 507

Caixa de balcão - comércio/armazém;
 Desenhador técnico ou gráfico-artístico até três anos - desenho;
 Estagiário do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Lubrificador - garagem;
 Operador estagiário do 2.º ano de minilab - gráfico;
 Operador de telex em língua portuguesa - escritório;
 Pré-oficial electricista dos 1.º e 2.º anos - electricista;
 Telefonista de 2.ª - telefonista;
 Terceiro-caixeiro - comércio/armazém;
 Terceiro-escriturário - escritório.

Grupo VII - € 450:

Ajudante de motorista - garagem;
 Arquivista técnico - desenho;
 Auxiliar de armazém ou servente - comércio/armazém;
 Caixeiro-ajudante do 2.º ano - comércio/armazém;
 Contínuo - contínuo-porteiro;
 Dactilógrafo do 2.º ano - escritório;
 Distribuidor - comércio/armazém;
 Embalador - comércio/armazém;
 Empregado de limpeza - contínuo-porteiro;

Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Estagiário do 2.º ano (escritório) - escritório;
 Guarda/vigilante - contínuo-porteiro;
 Lavador oficial (serviços auxiliares de fotografia)-garagem;
 Operador estagiário do 1.º ano de minilab - gráfico;
 Porteiro - contínuo-porteiro;
 Servente de viatura de carga - contínuo-porteiro;
 Tirocinante do 2.º ano - desenho.

Grupo VIII - € 398:

Ajudante de electricista dos 1.º e 2.º anos - electricista;
 Auxiliar de minilab - gráfico;
 Auxiliar do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Caixeiro-ajudante do 1.º ano - comércio/armazém;
 Dactilógrafo do 1.º ano - escritórios;
 Estagiário do 1.º ano - escritórios;
 Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) - desenho.

Grupo IX - € 384

Auxiliar do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Auxiliar do 2.º ano (serviço auxiliar de fotografia)-gráfico.

Grupo X - € 378:

Aprendiz de electricista dos 1.º e 2.º anos - electricista;
 Auxiliar do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Auxiliar do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia)-gráfico;
 Paquetes, aprendizes e praticantes de 17 e 16 anos-escritório;
 Contínuo (com menos de 20 anos)-contínuo-porteiro;
 Praticante de desenho dos 3.º, 2.º e 1.º anos - desenho;
 Tirocinante do 1.º ano (com menos de 20 anos)- desenho.

Grupo XI - € 374:

Aprendiz do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Aprendiz do 2.º ano (serviços auxiliares de fotografia)-gráfico.

Grupo XII - € 372

Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) - gráfico;
 Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia)-gráfico.

ANEXO VI**Regulamento da licença fotográfica****Base I**

1 - É obrigatória a posse e a utilização de uma licença fotográfica por todos os profissionais quando no exercício de serviços externos de fotografia.

2 - A licença fotográfica será de uso pessoal e intransmissível e obrigatória para os fotógrafos que trabalham por conta de outrem e para os que trabalham quer como empresários em nome individual quer como sócios gerentes de qualquer sociedade comercial.

3 - A licença fotográfica, devidamente numerada, conterá, além da fotografia e o nome do titular, a firma ou a denominação da empresa e o respectivo número de contribuinte.

Base II**Competência**

1 - A emissão da licença fotográfica para os fotógrafos profissionais que trabalhem por conta própria e da competência exclusiva da ANIF.

2 - A emissão da licença fotográfica para os trabalhadores por conta de outrem é da competência do sindicato dos trabalhadores gráficos da área onde a empresa tenha a sua sede social.

3 - As licenças fotográficas serão atribuídas aos fotógrafos, filiados ou não nas entidades emittentes, que as requeiram à ANIF ou aos sindicatos competentes.

4 - Com o requerimento referido no número anterior, deverão os interessados fazer prova de que têm a categoria mínima de auxiliar do 2.º ano e estão vinculados a uma empresa do sector por um contrato de trabalho ou, se trabalharem por conta própria, que têm uma experiência profissional mínima de três anos e que as empresas em nome individual ou as sociedades comerciais de que fazem parte estão legalmente constituídas.

Base III**Utilização da licença fotográfica**

1 - Os profissionais, quando em serviço externo, terão obrigatoriamente de fazer-se acompanhar da licença fotográfica.

2 - A licença fotográfica ficará na posse do seu titular.

Base IV

A licença fotográfica caducará sempre que:

- a) O profissional por conta própria deixe de exercer a profissão;
- b) O profissional por conta de outrem deixe de prestar serviço na empresa onde trabalhava quando requereu a respectiva licença.

Base V**Penalizações**

1 - A violação das regras previstas no presente regulamento quanto à posse e à utilização da licença fotográfica sujeita os infractores ao processo de contra-ordenação a instaurar pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2 - O exercício de serviços externos por indivíduos não titulares de licença fotográfica será punido com coima a fixar entre os montantes mínimo de € 500 e máximo de € 2500.

3 - Caso o infractor seja trabalhador por contra de outrem ou realize no momento da infracção serviço no interesse e por conta de empresa individual ou colectiva, será aplicada à entidade patronal ou à empresa utilizadora dos serviços do infractor coima a fixar entre os montantes mínimo de € 1500 e máximo de € 7500.

4 - O titular de licença fotográfica que em serviço externo não se faça acompanhar da sua licença terá de apresentá-la à entidade fiscalizadora nos dois dias úteis subsequentes àquele em que se verificou a infracção, sob pena de ser punido com coima de € 500.

5 - Serão canceladas as licenças fotográficas que comprovadamente tiverem sido atribuídas com base em falsas declarações ou pressupostos afectados por erro e aos infractores será aplicada uma coima a fixar entre os montantes mínimo de € 500 e máximo de € 2500.

Base VI**Fiscalização**

Competirá as autoridades policiais e da Inspeção-Geral do Trabalho a fiscalização da observância da utilização da licença fotográfica.

Base VII

A ANIF e os sindicatos dos trabalhadores gráficos obrigam-se a comunicar reciprocamente, de três em três meses, as licenças fotográficas que tenham concedido ou que tenham caducado no período imediatamente anterior.

Base VII**Disposição transitória**

1 - O presente regulamento entra em vigor em 1 de Janeiro de 1989.

2 - Os pedidos de atribuição de licenças fotográficas deverão ser requeridos à entidades emitentes a partir de 15 de Novembro de 1988.

Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª (“Área e âmbito”), 2.ª (“Vigência”), 36.ª (“Retribuições mínimas mensais”) e 42.ª (“Trabalho fora do local habitual”), a base II (“Diuturnidades”) e o anexo IV (“Tabela salarial”) alteram as matérias publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003, e a restante matéria consolida a convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 30, de 14 de Agosto de 1982, com alterações ao clausulado publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1986, 32, de 29 de Agosto de 1988, 32, de 29 de Agosto de 1990, e 29, de 8 de Agosto de 1992.

Lisboa, 16 de Julho de 2004.

Pela ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

António Félix Marques representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva representante.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - FEPCES:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pela FSTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 13 de Julho de 2004.-Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A FSTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
STTRUC - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
TUL - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 5 de Agosto de 2004, a fl. 67 do livro n.º 10, com o registo n.º 102/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2004, de 27 de Agosto.
(Publicado no B.T.E., 1.ª série n.º 30, de 15/8/04).

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira-Para o Sector da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira-Revisão da Tabela Salarial e Clausulado-Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão o texto do CCT mencionado em epígrafe, publicado no JORAM, III Série, n.º 5, de 3 de Março de 2004, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, na página 4 onde se lê:

“Cláusula 36.^a - A

(Subsídio de refeição)

1 - A entidade patronal pagará a cada trabalhador, um subsídio

de refeição no montante de 0,75 euros por cada dia útil de trabalho, a atribuir em títulos de refeição.

2 - Igual”

Deverá ler-se

“Cláusula 36.^a-A

(Subsídio de refeição)

1 - A entidade patronal pagará a cada trabalhador, um subsídio de refeição no montante de 0,90 euros por cada dia útil de trabalho, a atribuir em títulos de refeição.

2 - Igual.”

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,38 cada	€ 15,38;
Duas laudas	€ 16,81 cada	€ 33,61;
Três laudas	€ 27,58 cada	€ 82,73;
Quatro laudas	€ 29,40 cada	€ 117,59;
Cinco laudas	€ 30,51 cada	€ 152,55;
Seis ou mais laudas	€ 37,08 cada	€ 222,46.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 26,13	€ 13,03;
Duas Séries	€ 49,60	€ 24,95;
Três Séries	€ 60,11	€ 30,20;
Completa	€ 70,66	€ 35,19.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 179/2003, de 23 de Dezembro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

Departamento do Jornal Oficial

IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 24,13 (IVA incluído)