



JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 4 de Março de 2005



Série

Número 5

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Regulamentos de Extensão:

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APOMEPA-Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. 2

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outra-Revisão Global..... 2

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAC-Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. 3

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a SIM-Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-Revisão Global. 3

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras e Texto Consolidado. 4

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a APAC-Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. 5

Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a SIM-Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outra e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-Revisão Global. 22

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras e Texto Consolidado. 38

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Regulamentos de Extensão:****Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APOMEPA-Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 4, de 17 de Fevereiro de 2005, 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 4, III Série, de 17 de Fevereiro de 2005, 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 APOMEPA-Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no JORAM, n.º 4, III Série, de 17 de Fevereiro 2005, 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 filiadas 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 salarial, desde 1 de Janeiro de 2004.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade devem ser pagas nos termos da cláusula 80.ª do Contrato Colectivo de Trabalho objecto do presente Regulamento de Extensão.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 4 de Março de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outra-Revisão Global.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 4, de 17 de Fevereiro de 2005, 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 4, III Série, de 17 de Fevereiro de 2005, 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 Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPCES-Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outra-Revisão Global, publicado no JORAM, n.º 4, III Série, de 17 de Fevereiro 2005, 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 filiadas 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 salarial, 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 quatro.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 4 de Março de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAC-Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a APAC-Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE-Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, 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 projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

Na 1.ª Série do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, 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;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A APAC-ASSOC. PORTUGUESA DE ANALISTAS CLÍNICOS E A FETESE-FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS-ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

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 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a APAC-Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE-Feder. dos Sind. dos trabalhadores de Serviços-Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE 1.ª Série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, 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 à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 23 de Fevereiro de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a SIM-Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outra e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a SIM-Sociedade, Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outra e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-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 projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, n.º 5, de 4 de Março de 2005, 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;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVAO REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A SIM-SOCIEDADE INSULAR DE MOAGENS (SOCIEDADE UNIPessoAL), S.A. E OUTRAE O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA HOTELARIA, TURISMO, ALIMENTAÇÃO, SERVIÇOS E SIMILARES DA R.A.M.-REVISÃO GLOBAL.

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 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a SIM-Sociedade, Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outra e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 5, de 4 de Março de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, 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 nas associações de empregadores outorgantes.

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 23 de Fevereiro de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras e Texto Consolidado, 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 projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, n.º 5, de 4 de Março de 2005, 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;

PROJECTO DE PORTARIAQUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL-CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA-PARA OS PROFISSIONAIS AO SERVIÇO DE EMPRESAS NÃO PERTENCENTES AO SECTOR DE CAMIONAGEM DE CARGA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA-REVISÃO SALARIALE OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

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 Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º

do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º 5, de 4 de Março de 2005, 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 Julho de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 23 de Fevereiro de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

CCT entre a APAC - Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE - Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços -Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 - A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais do sector de actividades de saúde humana representadas pela APAC-Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

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 Julho, serão abrangidos pela presente convenção 4500 trabalhadores e 250 empregadores.

Cláusula 2.ª

Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, tres meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 - A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente o requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições gerais

.....
4 - (Eliminado.)
.....

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.ª

Deslocações

.....
4 - No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de € 2,70 por cada dia completo de deslocação;
-

8 - Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar	€ 10,80;
Alojamento com pequeno-almoço	€ 41,10;

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

1 -

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 22,70 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 - Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito, a um subsídio mensal de € 37 no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de € 34.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

1 -

2 - Sempre que um trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito o um subsídio de € 12,40, € 19,60 e € 32,90, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 12,40 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,20 por cada período de trabalho efectivamente prestado

Cláusula 78.^a

Sucessão de regulamentação

3 - A entrada em vigor desta convenção substitui o CCT celebrado entre a Associação dos Médicos Analistas Proprietárias de Laboratórios de Análises Clínicas e outras e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, revisão entre a Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outras e a FETESE e outros publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, e subsequentes revisões das quais a última se insere no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2003, de que são subscritores a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE-Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Cláusula 80.^a

Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais, definição de funções

Grupo III - Administrativos e outros

Motorista de ligeiros. - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

Recepcionista (laboratório ou consultório). - É o trabalhador que recebe os doentes a quem dá orientações; atende o telefone e marca consultas; preenche e arquiva fichas e outros documentos; recebe a importância das consultas.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração (Em euros)
I	A Director(a) técnico (a)	930
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista	898
	C Técnico(a) superior de laboratório	836
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas. Chefe de serviços administrativos	775

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração (em euros)
II	Chefe de secção Secretário(a) de direcção Técnico de análises clínicas (com curso) Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (com curso) Técnico(a) de contabilidade	679
III	Primeiro-escriurário(a) Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (sem curso) Técnico(a) de análises clínicas (sem curso)	609
IV	Assistente de consultório com mais de três anos Massagista Motorista de ligeiros Segundo-escriurário(a) Recepcionistas (laboratório ou consultório) com mais de três anos.....	521
V	Assistente de consultório até três anos Auxiliar de Laboratório mais de cinco anos Terceiro-escriurário (a) Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos	457
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos Contínuo(a) Estagiário(a) do 1.º e 2.º anos Empregado de serviços externos	428
VII	Trabalhador(a) de limpeza	403

Lisboa, 14 de Dezembro de 2004.

Pela APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

Francisco Fernando Gomes Faria, presidente da direcção.
 Ana Maria Saraiva Rocha Beirão, tesoureira da direcção

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese - Sindicalo dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
 STEIS - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
 SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços/SINDCES/UGT:

Lúis Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 - A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais do sector de actividades de saúde humana representadas pela APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

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 Julho, serão abrangidos pela presente convenção 4500 trabalhadores e 250 empregadores.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 - A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

- 1) Trabalhadores administrativos:
 - a) Idade mínima - 16 anos;
 - b) Habilitações literárias - curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista técnico de contas e secretária de direcção;
 - c) Para as categorias excepcionadas na alínea anterior será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médio superiores adequados;
- 2) Trabalhadores auxiliares administrativos:
 - a) Idade mínima - 14 anos;
 - b) Habilitações literárias - escolaridade obrigatória;
- 3) Trabalhadores paramédicos:
 - a) Técnico superior de laboratório - curso adequado do ensino superior;
 - b) Técnico paramédico diplomado - curso oficial adequado;
 - c) Aos trabalhadores que desempenham ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias no grupo I do anexo I e que tenham as habilitações literárias estabelecidas para as alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, continuando a exercer as funções;
- 4) (Eliminado.)
- 5) Restantes trabalhadores:
 - a) Idade mínima - 18 anos;
 - b) Habilitações literárias - as habilitações legais mínimas.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I e sejam titulares do curso adequado serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3 - Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não tituladas com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicas sem curso.

4 - Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

5 - (Eliminado.)

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 - Nos contratos sem prazo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

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

3 - O período de experiência é de 15 dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretária de direcção, que é de 90 dias.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

Cláusula 8.^a

Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

1 - Quando algum trabalhador exercer com regularidade as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 - Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

Cláusula 9.^a

Promoção e acesso - Princípio geral

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 10.^a

Preenchimento de vagas e acessos automáticos

1 - As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2 - Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3 - Sem prejuízo dos números anteriores, o acesso far-se-á automaticamente para as seguintes categorias e classes profissionais:

- a) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção;
- b) Os estagiários ascenderão à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos de permanência na categoria;
- c) Os trabalhadores classificados de praticantes ingressarão nas profissões constantes do grupo I do anexo I logo que completem quatro anos naquele exercício.

Cláusula 11.^a

Acesso e escalonamento salarial

Os escriturários-dactilógrafos e estagiários terão o acesso automático ou escalonamento salarial previsto na presente convenção.

Cláusula 12.^a

Quadros de pessoal

1 - As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 - Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa relativo apenas aos trabalhadores abrangidos, até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 - Logo após o envio as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

1 - São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;
- c) Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde conste, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;
- e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;
- f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto dos quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;
- g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;
- h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;
- i) Segurar todos os trabalhadores.

2 - Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto-Lei n.º 45132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactiva:

- a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- b) Assegurar o controlo de licenciamento e elaboração das instalações pela Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;
- c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas os solicitem;
- d) Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que as doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingirem valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem, em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos aquelas tenham originado uma doença profissional;

- e) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e manejo de substâncias tóxicas do início em que laboram.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador:

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo as funções que lhe foram cometidas;
- c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;
- h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;
- i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;
- k) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir em contração com a lei e este contrato;
- b) Opor-se por qualquer forma que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa, sem prejuízo do disposto na cláusula 23.^a;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores;
- g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 - A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contração com o disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 53.^a.

Cláusula 16.^a

Direito à greve

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 - Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 - Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores aos que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.

3 - Por necessidade de serviço é permitido o regime de tempo parcial.

4 - Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a trinta e cinco horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados a tempo inteiro.

5 - Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no primeiro período (até às 13 horas).

Cláusula 18.^a

Intervalos do horário de trabalho

1 - O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior à uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

Cláusula 19.^a

Isenção do horário de trabalho

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo I do anexo I e secretário(a) de direcção.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho tem direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

3 - Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 20.^a

Trabalho extraordinário

1 - Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e cinquenta horas de trabalho extraordinário.

3 - Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

4 - O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75%, se for diurno;
- b) 100%, se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

1 - Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25%.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 22.^a

Local de trabalho

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado com acordo das partes.

Cláusula 23.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 - A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 - A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 - Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 24.^a

Deslocações

1 - A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 - Regime de deslocações:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;
- b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 - Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagamento do almoço contra a entrega de factura, até ao limite fixado no n.º 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 - No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de € 2,70 após cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no n.º 8;
- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 - Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

6 - Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 - Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor.

8 - Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoco/jantar	€ 0,80;
Alojamento com pequeno-almoço	€ 41,10.

9 - Os valores indicados no número anterior poderão ser alterados por decisão da entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

1 - As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para as falhas de € 22,70 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de € 37 no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de

especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de € 34.

5 - Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

6 - Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : Hs \times 52 = Rh$$

em que:

Rh=retribuição horária;
 Rm=retribuição mensal;
 Hs=período normal de trabalho semanal.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

1 - Quando o horário de trabalho não se encontre organizado em regime de turnos, o qual deve ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 - Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de € 12,40, € 19,60 e € 32,90, respectivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 - Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 - O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 - Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 - Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência de acordo com os números anteriores os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7 - Compete à entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 - Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de €12,40 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 - O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 - As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 - Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 28.^a

13.º mês

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 - No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectuado no dia 15 de Dezembro.

3 - Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano de cessação.

4 - O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até dia 15 de Dezembro.

5 - a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 - Antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 - No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,20 por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 - O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição salvo o disposto no número seguinte.

3 - Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14 horas ou das 20 horas.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 - Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal terão direito a descansar igual período num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá a retribuição mensal e que é igual a 100% da retribuição diária.

Cláusula 33.^a

Feriados

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, feriado municipal, Sexta-Feira Santa ou, em substituição, noutro dia com significado no período da Páscoa e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 34.^a

Férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

2 - O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3 - Quando o início do exercido de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 - A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

Cláusula 35.^a

Marcação do período de férias

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

2 - Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a 15 dias.

3 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida da faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 36.^a

Férias dos militares

Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

Cláusula 38.^a

Doença no período de férias

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

2 - Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 - Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 - Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 - A prova de situação de doença referida nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização ao controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 39.^a**Alteração de marcação de férias**

1 - Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos, que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozaram integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 40.^a**Retribuição durante as férias**

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior a que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 41.^a**Violação do direito a férias**

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

Cláusula 42.^a**Definição de falta**

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

2 - Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.^a**Faltas justificadas**

1 - Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por 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;
- b) Por motivo de casamento, durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados: Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras; Dois dias seguidos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) Durante dois dias sucessivos para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;

- g) Pelo tempo necessário à realização de consultas e exames médicos e dos tratamentos receitados desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;
- h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado.

2 - As faltas justificadas por motivo de luto dar-se-ão imediatamente após o conhecimento do falecimento desde que o conhecimento não ultrapasse em mais de 10 dias a data do evento.

3 - Não são consideradas justificadas todas as outras faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 44.^a**Efeitos de faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos da alínea e) da cláusula anterior, na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

Cláusula 45.^a**Participação e justificação da falta**

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

2 - Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

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

4 - A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de 10 dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 46.^a**Desconto do tempo de ausência**

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte formula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D=remuneração a descontar;
RH=remuneração hora;
HNT=número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 47.^a**Momento e forma de desconto**

1 - Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, 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 do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 - Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

Cláusula 48.^a

Licença sem retribuição

1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Cessação ou extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

Cláusula 51.^a

Cessação por mútuo acordo

1 - É sempre lícito às partes fazerem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

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

3 - São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 52.^a

Rescisão com justa causa

1 - Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2 - A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no 5.º dia posterior ao envio de carta registada, com aviso de recepção.

3 - Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 53.^a

Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal

1 - São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2 - A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII (“Disciplina”).

3 - Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4 - O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais ou tenham sido delegados sindicais rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

Cláusula 54.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa patronal

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de 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) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, que o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

Cláusula 55.^a**Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

1 - Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador por termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 - Nos casos previstos nas alíneas h) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado nos termos do n.º 3 da cláusula 53.^a.

Cláusula 56.^a**Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador**

1 - Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 - A falta de aviso prévio previsto no número anterior obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.^a**Transmissão, extinção ou fusão da exploração**

1 - Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

2 - A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada, com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 - No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu

acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo-lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 - Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

CAPÍTULO IX**Condições particulares de trabalho**Cláusula 58.^a**Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) É garantido às mulheres o direito a receberem, em identidade de tarefas, qualificações e idêntico rendimento de trabalho a mesma retribuição dos homens;
- b) Tem direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;
- c) Durante o período de gravidez diagnosticada é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;
- d) É também vedado durante o período de gravidez diagnosticada, a prestação do trabalho nocturno, extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;
- e) Por ocasião do parto uma licença de 90 dias de acordo com o regime previsto na lei;
- f) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de seis meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a uma hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

Cláusula 59.^a**Trabalho de menores**

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

Cláusula 60.^a**Trabalhadores-estudantes**

1 - Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes matriculados em cursos oficiais ou oficializados terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho de modo que entre o termo do período normal de trabalho e o início das aulas haja um intervalo de meia hora.

2 - Entre a entidade patronal e o trabalhador poder-se-á também estabelecer períodos de trabalho que facilitem a assistência às aulas, devendo para este efeito ser fixado, por parte do trabalhador, um regime compensatório.

3 - Perdem os direitos consagrados nos números anteriores os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se aquele resultar de facto não imputável aos mesmos.

CAPÍTULO X

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 62.^a

Direito de reunião

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

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

3 - As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no n.º 2.

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores 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 previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida a entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 - Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

Cláusula 63.^a

Instalações para os delegados sindicais

A entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requêram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito

reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações 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 membros dos corpos gerentes das associações sindicais e 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 65.^a

Crédito de horas

1 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

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

3 - Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 - A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

5 - Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 66.^a

Número de delegados sindicais

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - 3 delegados.

2 - As direcções dos sindicatos comunicarão 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 informações sindicais.

3 - O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

1 - O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 - A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 - Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 68.^a

Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 69.^a

Acidentes de trabalho

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes actualizações.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

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

- Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- Despedimento.

2 - Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 - A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 - As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula.

5 - Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

Cláusula 71.^a

Processo disciplinar

1 - A entidade patronal tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 - O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 - O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 72.^a

Tramitação do processo disciplinar

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

Cláusula 73.^a

Nota de culpa

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia a comissão de trabalhadores, se a houver. A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á a afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

Cláusula 74.^a

Garantias de defesa do arguido

1 - O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

2 - Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual as de acusação.

3 - Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 - Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e a comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 41.^a n.º 2.

5 - No caso da decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 - O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

7 - A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 76.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 - Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 - Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o presente contrato;
- b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre como respeito pelo princípio da paridade.

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 15 dias, a qual devesse ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 - Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

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 unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 78.^a

Sucessão de regulamentação

1 - As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção.

2 - Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem como diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3 - A entrada em vigor desta convenção substitui o CCT celebrado entre a Associação dos Médicos Analistas Proprietários de Laboratórios de Análises Clínicas e outras e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, revisão entre a Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outras e a FETESE e outros, publicada no Bolehm do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, e subsequentes revisões, das quais a última se insere no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2003, de que são subscritores a Associação Portuguesa de Analistas Clínicas e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Cláusula 79.^a

Disposições transitórias

As partes acordaram o seguinte em relação às categorias profissionais:

1 - A categoria profissional de técnico paramédico (com curso), enquadrada para efeitos salariais no nível do anexo II passa a designar-se:

- 1.1 - Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso), integrando-se no mesmo nível salarial do anexo III;
- 1.2 - Técnico de análises clínicas (com curso), integrando-se no mesmo nível salarial do anexo III.

2 - As categorias profissionais de técnico de análises anátomo-patológicas e técnico de análises clínicas, integrados no nível III do anexo III, passam a designar-se, respectivamente, técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) e técnico de análises clínicas (sem curso).

3 - A categoria profissional designada por estagiário de técnico paramédico, enquadrada para efeitos salariais no nível IV do anexo III, altera a sua designação da seguinte forma:

3.1 - Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos e técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos, mantendo o mesmo enquadramento para efeitos salariais;

3.2 - O estágio destes trabalhadores decorre até ao limite máximo de dois anos, findos os quais são promovidos, respectivamente, a técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) ou a técnico de análises clínicas (com curso).

4 - Extingue-se a categoria profissional de ajudante técnico de análises clínicas integrada no nível IV do anexo III e os trabalhadores são reclassificados em técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos ou técnicos de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos, integrando-se no nível III do anexo III quando tenham quatro ou mais anos de permanência na categoria extinta ou no nível IV quando tenham menos de quatro anos, contando-se, neste caso todo o tempo de permanência na categoria extinta para ascenderem ao nível III.

5 - Os trabalhadores classificados como praticantes técnicos, integrados no nível V do anexo III, ao fim de quatro anos passam a técnicos de análises clínicas (sem curso) ou a técnicos de análises anátomo-patológicas (sem curso), integrados no nível IV, passando ao nível ao fim de mais dois anos.

6 - É extinta a categoria profissional de ajudante técnico (fisioterapia) integrada no nível IV do anexo III.

7 - É extinta a categoria profissional de dactilógrafo, sendo os trabalhadores reclassificados do seguinte modo:

Níveis	Profissões e categorias	
	Actuais	Reclassificadas
IV	Dactilógrafo com mais de seis anos	Segundo-escriturário
V	Dactilógrafo de três e seis anos	Terceiro-escriturário
VI	Dactilógrafo até três anos	Estagiário do 2.º ano

Cláusula 80.^a

Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais, definição de funções

GRUPO I - Técnicos de diagnóstico e terapêutica

Director técnico de laboratório. - É o profissional que exerce as funções de supervisão sob o ponto de vista técnico quanto a organização, programação, coordenação, validação e funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios. Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou análises clínicas inscritos, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

Técnico superior especialista de laboratório. - É o profissional especialista em patologia clínica ou análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos e que exerce as suas funções e competência de acordo com o *leges artis* e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades. Pode substituir o director técnico nos seus impedimentos.

Técnico superior. - É o profissional, não especialista, titular de um diploma do ensino superior universitário que pela natureza do seu curso exerce funções no laboratório.

Técnico superior de laboratório. - É o trabalhador que planeia, orienta e supervisa o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

Técnico de análises anátomo-patológicas. - É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

Técnico de análises clínicas. - É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenómenos, identifica-os e regista-os, lava e procede à manutenção do material específico.

GRUPO II - Técnicos auxiliares

Auxiliar de laboratório. - É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui-o, recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

Massagista. - É o trabalhador que dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar das lesões musculares, eliminar gorduras e toxinas e obter outros resultados terapêuticos; ensina o assistido a fazer exercícios com carácter correctivo; pode combinar a massagem com outros tipos de tratamento como banhos de vapor.

GRUPO III - Administrativos e outros

Assistente de consultório. - É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone, marca consultas; preenche fichas e precede ao seu arquivo; recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários a consulta.

Chefe de serviço. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. - É o trabalhador que coordena e dirige o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista/técnico(a) oficial de contas. - É o trabalhador que 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 dos 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 os empregados encarregados 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 balançotes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer aos serviços públicos; procede ao apuramento dos 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. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Escriturário(a). - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias a execução de tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os a pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros às receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário(a). - É o trabalhador que executa funções inerentes às de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

Secretário(a) de direcção. - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actos das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do seu gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Contínuo(a). - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o serviço da empresa, desde que não colidam com a de outra categoria profissional.

Empregado(a) de serviço externo. - É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

Motorista de ligeiros. - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

Recepcionista (laboratório ou consultório). - É o trabalhador que recebe os doentes a quem dá orientações; atende o telefone e marca consultas, preenche e arquiva fichas e outros documentos, recebe a importância das consultas.

Técnico de contabilidade. - É o profissional que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;
- 2) Efectua o registo dos operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;

- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;
- 4) Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Notas

1 - É extinta a profissão de guarda-livros e os trabalhadores são reclassificados em técnicos de contabilidade. Em futuras admissões e dada prioridade aos trabalhadores que tenham efectuado formação profissional específica e disso possam fazer prova ou que apresentem certificado de aptidão profissional (CAP).

2 - É extinta a categoria profissional de operador de computador.

Trabalhador(a) de limpeza - É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

Anexo III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração (em euros)
I	A Director(a) técnico (a)	930
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista	898
	C Técnico(a) superior de laboratório	836
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas. Chefe de serviços administrativos	775
II	Chefe de secção	679
	Secretário(a) de direcção	
	Técnico(a) de análises clínicas (com curso)	
	Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (com curso)	
III	Técnico(a) de contabilidade	609
	Primeiro-escriturário(a)	
	Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (sem curso)	
	Técnico(a) de análises clínicas (sem curso)	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração (em euros)
IV	Assistente de consultório com mais de três anos Massagista Motorista de ligeiros Segundo-escriurário(a) Recepcionistas (laboratório ou consultório) com mais de três anos.....	521
V	Assistente de consultório até três anos Auxiliar de Laboratório mais de cinco anos Terceiro-escriurário (a) Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos	457
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos Contínuo(a) Estagiário(a) do 1.º e 2.º anos Empregado de serviços externos	428
VII	Trabalhador(a) de limpeza	403

Depositado em 11 de Janeiro de 2005, a fl. 79 do livro n.º 10, com o n.º 6/2005, 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 3, de 22/1/2005).

Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre a SIM-Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e Outra e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-Revisão Global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 - O presente Acordo Colectivo de trabalho (ACT) aplica-se na área da Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, as empresas outorgantes e, por outro, todos os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante ao serviço daquelas.

2 - O n.º de trabalhadores e empresas abrangidas pelo presente ACT é de 75 e de 2 respectivamente.

3 - O presente ACT é aplicável a todos os trabalhadores com as categorias profissionais previstas nos anexos I e II.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 - O presente ACT 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 ACT 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 ACT 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 termos ulteriores.

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 sindical 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 as 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 interesse 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 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 10.^a**(Crédito de horas)**

1 - Os trabalhadores que sejam membros dos órgãos sociais 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 sindical, 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 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 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 ACT, devendo todas as reclamações por presumível incumprimento ser apresentadas à 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**SECCÃO 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 dê conhecimento previo 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)**

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

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 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 nos 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 à 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 a 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 a 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 de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conte de documento escrito.

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

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 desta 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.

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 em apreço a alguma das profissões ou categorias já existentes para efeitos de retribuição mínima.

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

SECÇÃO II**Aprendizagem**Cláusula 21.^a**(Princípio Geral)**

1 - São aprendizes aqueles que tenham mais de 16 anos e menos de 18 anos, que ao mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimentos 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:

- Na indústria de moagem - preparador, condutor de máquinas de moagem, condutor de silos, ajudante de fiavel de armazém e empacotador;
- Na indústria de alimentos compostos - adesão e mistura, operador de moinhos, granulador de concentrados, operador de melaçagem, empilhador e alimentador de silos;
- Na indústria de moagem de farinhas em rama de cereais e espoadas de milho e centeio - condutor de máquinas e empacotador;
- Na indústria de massas alimentícias - trabalhador (não qualificado), operador de máquinas de embalar e de serrar, ajudante de operador de máquinas de fabrico e operador máquinas de fabrico.

4 - Haverá um período tirocínico 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 - O número de aprendizes e auxiliares não poderá exceder 10% dos profissionais respectivos especializados, quer em cada secção, quer no total da empresa, com arredondamento por excesso.

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

3 - 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 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 ACT.

Cláusula 26.^a

(Densidades)

1 - São sempre obrigatórias as seguintes categorias profissionais para cada indústria:

a) Indústria de moagem:

Moleiro ou técnico de fabrico;
Ajudante de moleiro ou técnico de fabrico;
Outras categorias - Devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa e segundo o grau de fabrico;

b) Indústria de alimentos compostos:

Encarregado de fabrico;
Ajudante de encarregado de fabrico;
Adesão e mistura (um por cada turno);
Operador de moinhos (um por cada turno);
Granulador (um por cada turno quando haja máquinas de granular);
Alimentador de silos;
Outras categorias - Devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa, segundo o grau de fabrico.

2 - O quadro de densidade não é obrigatório para as empresas com sete ou menos trabalhadores nos ramos de alimentos compostos.

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 da Região Autónoma da Madeira.

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 e de especialização;
- d) Facilitar o exercício de cargos em organismos sindicais ou instituições de previdência, nos termos da lei e deste ACT;
- e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste ACT, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste ACT, 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 ACTe 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 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 ACT 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 ACT e da lei;
- d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitam ou solicitem;
- e) Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- f) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização, nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta;
- 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 ACTe 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 trabalho por qualquer forma directa ou indirecta, sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula e dos casos previstos neste ACT;

- 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 três meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande 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 sério, 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 têm 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 a adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e 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 fiel depositário deles.

SECÇÃO II

Horário de Trabalho

Cláusula 38.^a

(Noção)

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo 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, excepto para as categorias de moleiro ou técnico de fabrico nas indústrias de moagem, em que poderá ser concedida, ouvido o trabalhador e a Comissão Sindical ou o Sindicato.

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.

SECÇÃO III

Duração do Trabalho

Cláusula 40.^a

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais e as 8 horas diárias, com dois dias de descanso semanal.

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 prestem mais de 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 a hora precisa do começo de cada período de laboração.

3 - Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de controle 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 - 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 fora do período normal 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 ACT 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 a 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;
- l) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- m) Penalidades;
- n) Trâmites do processo disciplinar.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 49.^a

(Princípio geral)

1 - Considera-se retribuição aquilo que, nos termos do ACT 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 9,10 euros 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 agora 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 numero anterior.

Cláusula 54.^a**(Remuneração do Trabalho Nocturno)**

1 - O trabalho nocturno, tal como é definido no presente contrato, e remunerado com o acréscimo a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2 - Esse acréscimo é de 35% (trinta e cinco 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 subsídio de Natal, correspondente a um mês de retribuição.

2 - O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 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 ao serviço militar têm direito a receber, com a antecedência de 15 dias, referente ao dia de ingresso, o valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

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

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

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Acordo Colectivo de Trabalho, terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,00 euros, desde o dia 1 de Janeiro de 2004, por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado.

2 - O valor do subsídio de alimentação não será considerado para calculo da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal (13^o 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 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 têm direito a receber um prémio de assiduidade de 0,312 euros 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 mensal de 9,35 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;
 Domingo Páscoa
 25 de Abril;
 1 de Maio;
 10 de Junho;
 Corpo de Deus;
 15 de Agosto;
 5 de Outubro;
 1 de Novembro;
 1 de Dezembro;
 8 de Dezembro;
 25 de Dezembro;
 26 de Dezembro;
 O Feriado Regional;
 O Feriado Municipal.

2 - Entende-se por remuneração normal, a que o trabalhador auferirá 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 o, fixado nos termos legais.

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 a 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 de férias mediante autorização da Secretaria Regional competente.

2 - Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar a 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 ou 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 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 tem 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 a 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 tem qualquer efeito sobre o direito e a duração das 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 perfaçam 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 depor em qualquer tribunal;
- i) Prestação de provas para fins militares;
- j) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço;
- l) As faltas dadas pelas mulheres até dois dias por mês com perda de remuneração;
- m) Até cinco dias úteis por ocasião de nascimentos de filhos sem perda de remuneração.

3 - As faltas justificadas previstas no número anterior não determinam perda de retribuição, com excepção da que a prevê.

Cláusula 76.^a

(Comunicação do motivo de faltas)

O trabalhador informará à entidade empregadora, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no 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 referido 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 doutras 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, interesses dos demais trabalhadores.

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

3 - A falta de 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 57.^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 ACT.

3 - Os trabalhadores ligados à entidade empregadora por contrato de 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 da entidade 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 queridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO X**(Disciplina)**Cláusula 85.^a**(Infracção 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:

- Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- Repreensão registada;
- Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- 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)**

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

2 - No caso do despedimento ilícito o valor para cálculo de indemnização e o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano de antiguidade.

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 - Na medida e no âmbito da outorga das partes mantendo-se em vigor para os demais.

3 - É revogado o ACT Moagens e Rama publicado no JORAM, III Série, n.º 23 de 2/12/94 e última alteração publicada no JORAM, III Série, n.º 15 de 1/8/2003.

Cláusula 96.^a

(Quadros de pessoal)

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

Cláusula 97.^a

(Retroactividade)

A Tabela salarial mensal (Anexo II) sem prejuízo do período de vigência mínimo estabelecido no n.º 2 da cláusula 2.^a deste ACT produz efeitos retroactivos desde o dia 1 de Janeiro de cada ano.

ANEXO I

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

A - Indústria de moagem

Encarregado Geral - O trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de moagem.

Moleiro - O trabalhador habilitado a dirigir todo o trabalho inerente à moenda de cereais nas fábricas de moagem de trigo com peneiração.

Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico - O trabalhador habilitado, que auxilia o moleiro e o substitui nos seus impedimentos.

Capataz - O profissional que além da sua função específica tem a responsabilidade de dirigir e orientar os trabalhadores a seu cargo. Só é obrigatória a atribuição desta categoria quando exista um mínimo de seis operários.

Preparador ou Auxiliar de laboratório - O trabalhador que colabora com o responsável pelas análises e que deve ser habilitado com o curso auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou habilitação equivalente. Nas empresas com dois ou mais preparadores é obrigatória a existência de um analista.

Encarregado de secção - O trabalhador que chefia o pessoal de determinada secção.

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

Operador de máquinas de moagem - O trabalhador que assegura o funcionamento e vigia um conjunto de máquinas utilizadas na selecção por peneiração, de semolas e farinhas na moenda de cereais, por meio de cilindros estriados e lisos e assegura o funcionamento da instalação mecânica destinada a limpar os cereais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho. Nas empresas, cujas indústrias de moagem e de massas funcionem no mesmo edifício, os trabalhadores com estas funções desempenharão igualmente as funções de operador de máquinas de fabrico (indústria de massas) desde que avisados com a antecedência de 24 horas.

Operador de silos - O profissional que conduz, regula e vigia toda a instalação de silos. Cuida também da sua limpeza e conservação.

Condutor de silos - O trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza, loteamento e armazenamento de cereais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

Ajudante de operador de máquinas - O trabalhador que coadjuva o operador nas suas funções, sob a direcção e responsabilidade deste.

Ensacador - pesador - O trabalhador que executa os serviços de ensacar e pesar produtos e subprodutos.

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

Operador de cargas e descargas - O trabalhador não qualificado que faz as cargas e descargas.

Saqueiro - O trabalhador que tem a seu cargo a conservação e responsabilidade da sacaria.

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

Guarda ou porteiro - O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa de instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas e saídas, incluídas do pessoal, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

Aprendiz - O trabalhador que faz a aprendizagem para uma das categorias, enumeradas neste contrato.

B - Indústria de Alimentos compostos para animais**Grupo A****Pessoal fabril de chefia**

Encarregado Geral - O trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico, responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controlo da sua execução. Deve estar, em princípio, habilitado com o curso completo das escolas Industriais ou equivalente ou ser escolhido pela entidade empregadora de entre os empregados já ao serviço da empresa, ouvidos os trabalhadores.

Encarregado de fabrico - O trabalhador habilitado a dirigir toda a fabricação de alimentos compostos para animais, responsável pelos processos de laboração e controlo da execução dos respectivos programas de produção. Deve, em princípio, trabalhar sob a orientação do encarregado geral, quando este exista. Os admitidos ou nomeados futuramente devem estar, em princípio, habilitados com os cursos das escolas industriais equivalentes, ou serem escolhidos pela entidade empregadora de entre os empregados já ao serviço da empresa.

Ajudante de encarregado de fabrico - O trabalhador habilitado que coadjuva o encarregado de fabrico no desempenho das funções a este cometidas e substitui nos seus impedimentos. Deve, em princípio, trabalhar sob a orientação do encarregado geral ou do encarregado de fabrico.

Chefe de expedição - O trabalhador que recebe as facturas para satisfação das encomendas dos clientes e tem a seu cargo a sua execução e expedição.

GRUPO B**Pessoal de laboração especializado**

Operador de adesao e mistura de moinho - O trabalhador que reguia, manobra, e vigia quadro de comando de toda a instalação de fabrico de rações para animais e ocupa-se, especificamente, das operacoes de doseamento e mistura de matérias-primas utilizadas. Cuida da limpeza e conservacao do respectivo posto de trabalho. Regula, vigia e assegura o funcionamento de máquinas de moer cereais ou outros produtos, a fim de obter farinhas para alimentação animal. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

Granulador - O trabalhador que regula e conduz uma instalação destinada a fabricar, poprensagem, pequenos aglomerados de rações para animais. Cuida da limpeza e lubrificação do conjunto mecânico com que opera.

Empilhador - O trabalhador que conduz e manobra a máquina de empilhar.

Operador de melaçagem - O trabalhador que regula e conduz uma instalação destinada a tornar fluido, por aquecimento lento, o melaço de cana-de-açúcar, filtrando-o e misturando-o com farinhas em proporções conveniente, e controla, por meio de amperímetros ou de outro processo, o respectivo funcionamento e a quantidade de litros misturados, para a obtenção de rações para animais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

Pesador de concentrados - O trabalhador que se ocupa das operações de doseamento e mistura das matérias primas utilizadas.

GRUPO C**Pessoal de laboração e serviços anexos**

Alimentador de silos - O trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza e loteamento e armazenamento de cereais e de outros produtos, como os destinados à alimentação de animais. Deve, também ser classificado nesta categoria o trabalhador cujo posto de trabalho seja junto dos tegões e se limite, única e exclusivamente, a despejar nos mesmos as matérias primas até si transportadas por outrem, braçal ou mecanicamente.

Caixeiro de armazém - O trabalhador que recebe no armazém matérias primas por camioneta ou vagão. Entre outros serviços colabora com o seu encarregado no inventário físico semanal de todas as matérias primas. Faz serviço de balanceiro em reforço de descargas e substituição.

Cosedor de sacos - O trabalhador que alimenta, regula e conduz uma máquina de fechar sacos, verifica a perfeição do trabalho executado e procede a pequenas afinações.

Pesador - O trabalhador que pesa as mercadorias entregues, recebidas ou fabricadas e mantém registos apropriados, analisando os dados relativos às mercadorias pesadas.

Ensacador - O trabalhador que manobra os comandos de uma balança de ensacar, a fim de obter acondicionamento do produto, transportando os sacos para o local onde vão ser cosidos ou atados.

Vigilante (Guarda ou porteiro) - O trabalhador que vela pela segurança das instalações e doutros valores que lhe estejam confiados, controla as entradas e saídas, incluindo as do pessoal, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas tarefas.

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

Nota - Os trabalhadores classificados nas categorias de alimentador de silos, granulador, operador de moinhos, caixeiro de armazém, cosedor de sacos, pesador, ensacador, vigilante (guarda ou porteiro) e auxiliar de laboração, devem executar os serviços inerentes às categorias profissionais que lhes forem atribuídas e poderão, sempre que necessário, desempenhar outros serviços anexos.

C - Indústria de Massas Alimentícias

Encarregado geral - O trabalhador que no estabelecimento industrial se encontra apto a dirigir todo o serviço e pessoal.

Controlador - O trabalhador que tem a seu cargo o controlo e a coordenação dos serviços de fabrico e de embalagem, de satisfação de encomendas dos clientes e da sua expedição.

Chefe de expedição - O trabalhador que tem a seu cargo a execução e expedição das encomendas dos clientes.

Encarregado de turno - O trabalhador que além da sua função específica, tem a responsabilidade de dirigir e orientar os trabalhadores pertencentes ao seu turno. Só é obrigatória a atribuição desta categoria para turnos com mínimo de 6 operários.

Operador de máquinas de fabrico - O trabalhador que regula, assegura, intervém no funcionamento e vigia uma instalação destinada a moldar por prensagem e a secar, por qualquer processo, massas alimentícias; orienta e participa no abastecimento dos silos; monta os moldes adequados; regula a entrada de matérias-primas; vigia todo o sistema de moldagem, transporte e secagem, efectuando as necessárias correcções; orienta e participa na recolha das massas confeccionadas; cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

Ajudante de operador de máquinas de fabrico - O trabalhador que coadjuva o operador e o substitui nos seus impedimentos.

Operador de máquinas de embalar e serrar - O trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina utilizada na serragem ou embalagem de massas alimentícias; introduz as massas a embalar nos depósitos da máquina; carrega dispositivos com o material de embalagem; regula os comandos da máquina e vigia o seu funcionamento; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída; limpa a máquina.

Trabalhador não qualificado - O trabalhador que executa tarefas simples, diversas ou não específicas, não necessitando de qualquer formação especial, nas quais predomina o esforço físico, podendo utilizar ferramentas manuais ou pequenas máquinas; prepara, transporta e arruma mercadorias, produtos e matérias-primas; varre e limpa locais de trabalho; pode colaborar noutros serviços simples sob a orientação de um profissional.

Porteiro - O trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal, fiscalizando a marcação do ponto; controla a entrada e saída de volumes e materiais, atende os visitantes e anuncia-os aos diversos serviços, pode ainda ser encarregado de registar a entrada de mercadorias, pessoas e veículos.

Aprendiz - O trabalhador que faz aprendizagem dos serviços inerentes a qualquer das categorias profissionais previstas.

ANEXO III

TABELASALARIALDE 2004

Classes	Categorias Profissionais	Tabela
A	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Encarregado Geral	1 126,50
B	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Moleiro ou Técnico de Fabrico	772,00
C	Indústria de Alimentos Compostos para Animais Encarregado Geral Indústria de Massas Alimentícias Encarregado Geral	684,50
D	Indústria de Alimentos Compostos para Animais Encarregado de Fabrico Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Encarregado de Secção Ajudante de Moleiro Indústria de Massas Alimentícias Controlador	585,00

Classes	Categorias Profissionais	Tabela
E	Indústria de Massas Alimentícias Chefe de Expedição Indústria de Alimentos Compostos para Animais Chefe de Expedição	528,50
F	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Capataz Auxiliar de Laboratório Empacotador Encarregado Indústria de Alimentos Compostos para Animais Ajudante de Encarregado de Fabrico Indústria de Massas Alimentícias Encarregado de Turno (c/ um mínimo 6 operários)	508,50
G	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Operador de Máquinas Indústria Massas Alimentícias Operador de Máquinas de Fabrico Operador de Máquinas de Embalar e de Serrar	479,00
H	Indústria de Alimentos Compostos para Animais Operador de Adesão e de Mistura Operador de Moinhos Granulador Pesador de Concentrados Empilhador Operador de mecelagem	462,50
I	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Ajudante de Encarregado de Secção Ajudante de Operador de Máquinas Operador de Silos Indústria de Massas Alimentícias Ajudante de Operador de Máquinas de Fabrico	442,00
J	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Condutor de Silos Ensacador Pesador Saqueiro Empacotador Operário de Cargas e Descargas Vigilante (Guarda ou Porteiro) Indústria de Alimentos Compostos para Animais Alimentador de Silos Caixeiro de Armazém Cosedor de Sacos Pesador Ensacador	425,00

Classes	Categorias Profissionais	Tabela
J	Vigilante (Guarda ou Porteiro) Auxiliar de Laboração Indústria de Massas Alimentícias Trabalhador (não qualificado) Porteiro	425,00
L	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho Aprendiz ou auxiliar	361,00
M	Indústria de Massas Alimentícias Aprendiz	272,50

ANEXO III

ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

2 - QUADROS MÉDIOS

2.2 - Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral;
Moleiro;
Encarregado de fabrico.

3 - ENCARREGADOS, CONTRAMESTRES E CHEFES DE EQUIPA

3.2 - Produção:

Encarregado de secção;
Ajudante de moleiro;
Ajudante de encarregado de fabrico;
Mestre ou técnico chefe;
Pasteleiro ou confeitiro chefe;
Controlador;

4 - PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS

4.2 - Produção:

Capataz;
Auxiliar de laboratório;
Empacotador encarregado;
Ajudante de mestre ou técnico;
Pasteleiro ou confeitiro;
Chefe de expedição;
Encarregado de turno.

5 - PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

5.2 - Produção:

Operador de máquinas;
Operador de adesao e mistura;
Operador de moinhos;
Granulador;
Pesador de concentrados;
Empilhador;
Operador de melaçagem;

Cilindrador de massas;
Fomeiro;
Controlador de saídas;
Primeiro ajudante de pasteleiro ou confeitiro;
Operador de silos;
Operador de linha de fabrico;
Misturador de massas;
Operador de máquinas de fabrico;
Operador de máquinas de embalar e de serrar.

6 - PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS)

6.2 - Produção:

Ajudante de operador de máquinas;
Ensacador pesador;
Alimentador de silos;
Caixero de armazém;
Cosedor de sacos;
Pesador;
Ensacador;
Vigilante de instalação;
Ajudante de cilindrador de massas;
Ajudante de forneiro;
Ajudante de controlador de saídas;
Empacotador;
Distribuidor de encomendas;
Segundo ajudante de pasteleiro ou confeitiro;
Ajudante de operador de máquinas de fabrico;
Pesador de concentrados.

7 - PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDIFERENCIADOS)

7.1 - Administrativos, comércio e outros:

Vigilante (Guarda ou porteiro).

7.2 - Produção:

Operário de cargas e descargas;
Saqueiro;
Auxiliares;
Trabalhador (não qualificado).

A - PRATICANTES E APRENDIZES

A.4 - Aprendiz.

Funchal, 31 de Janeiro de 2005

Pela SIM-Sociedade Insular de Moagens (Sociedade Unipessoal), S.A. e SIMAL - Sociedade Insular de Massas Alimentícias

Eng. Luís Ernesto de Agrela Gonçalves, Administrador

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

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas, mandatário
José António Jardim, mandatário.

Depositado em 15 de Fevereiro de 2005, a fl.ºs 18 verso do livro n.º 2, com o n.º 3/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira-Para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira-Revisão Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Artigo 1.º - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira, é revisto o CCT para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector da Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira, publicado na III Série do JORAM, n.º19, de 17 de Outubro de 1983, incluindo alterações ao mesmo publicadas posteriormente a esta data.

Artigo 2.º - A revisão é como se segue:

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este Contrato Colectivo de Trabalho aplica-se na Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, as empresas que, não tendo por actividade principal camionagem de carga, sejam filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste instrumento, filiados no Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

(Vigência e processo de denúncia)

1 - O presente Contrato Colectivo de Trabalho entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das Leis, e vigorará por um período de dois anos.

2 - Porém, a Tabela Salarial vigorará por um período de doze meses.

3 - A denúncia do clausulado só poderá ser feita decorridos vinte meses de vigência.

4 - A denúncia da Tabela Salarial só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

5 - Em qualquer dos casos a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

6 - O texto da denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados à outra parte, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo.

7 - A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até trinta dias após a recepção da proposta.

8 - A parte denunciante poderá dispor de dez dias para examinar a resposta.

9 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

CAPÍTULO II

Cláusula 3.ª

(Regime de experiência)

1 - A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de trinta dias.

2 - A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data de admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

3 - A antiguidade do trabalhador que for transferido de uma empresa para outra do mesmo ramo conta-se da data da admissão na primeira sempre que:

- a) Qualquer das empresas seja associada da outra;
- b) Sejam comuns todos os administradores ou gerentes quando accionistas ou quotistas.

4 - Sempre que o empregador admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta, entende-se que o empregador renuncia ao período de experiência.

Cláusula 4.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

Poderão ser admitidos trabalhadores para efeitos de substituição, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

Cláusula 5.ª

(Mapas de pessoal)

1 - Os mapas de pessoal serão preenchidos nos termos da lei em vigor e remetidos às entidades nela referidas.

2 - Logo após a sua remessa, os empregadores afixarão, pelo prazo legal, nos locais de trabalho e por forma visível copia do mapa referido no número anterior.

Cláusula 6.ª

(Categorias profissionais)

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

2 - É vedado aos empregadores atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste contrato.

Em todos os documentos, que hajam de elaborar por força dos preceitos reguladores das relações do trabalho, devem sempre usar a mesma designação na classificação profissional.

Cláusula 7.ª

(Acesso)

1 - Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponde uma hierarquia e retribuição mais elevada.

2 - No provimento dos lugares a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres dos empregadores)

São deveres dos empregadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados do comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Facilitar nos termos da Lei a missão dos trabalhadores que façam parte da comissão sindical ou intersindical;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a categoria respectiva, ressalvando os casos previstos na Lei;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, ressalvando os casos previstos na Lei;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Proporcionar aos seus trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores estudantes nos termos da Lei;
- h) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, designadamente de retribuição e do período de férias, dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário para o exercício de funções sindicais nos termos e dentro dos limites previstos na Lei;
- i) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que sejam Bombeiros Voluntários em caso de sinistro;
- j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite por escrito;
- k) Proceder mensalmente nos termos da Lei ao desconto das quotas sindicais. A iniciativa para a entrega mensal do quantitativo das quotas tanto pode ser do Sindicato como das Empresas.

Cláusula 9.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja distribuído dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com os regulamentos e instruções de serviço das Empresas e do presente CCT;
- c) Desempenhar na medida do possível o serviço dos colegas que se encontrem ausentes;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos seus subordinados;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes foram confiados pelo empregador, bem como a documentação com eles relacionada;

- g) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança foram incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) Participar pontualmente os acidentes ocorridos em serviço.

Cláusula 10.^a

(Garantias dos Trabalhadores)

É vedado ao empregador:

1 - Despedir sem justa causa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fomicidos pelo empregador ou pessoas por ele indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos ou garantias decorrentes na antiguidade;
- i) Utilizar trabalhadores em actividades alheias as que os mesmos estão vinculados por força deste contrato;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com viaturas que tecnicamente se comprove não possuir condições de segurança;
- k) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores.

2 - A prática pelo empregador de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao profissional a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada na cláusula 49.^a, n.º 4.

Cláusula 11.^a

(Local de trabalho)

1 - Considera-se local de trabalho toda a zona de actuação da empresa.

2 - O local do início e termo do trabalho e o acordado entre o trabalhador e o empregador não podendo ser alterado, salvo nos casos de substituição temporária.

3 - O tempo de deslocação determinado pela alteração do local de início e termo do trabalho, nos termos do número anterior, será pago como trabalho extraordinário.

Cláusula 12.^a

(Período normal de trabalho)

1 - O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros períodos de menor duração já em vigor distribuídos em cinco dias ou cinco dias e meio, conforme os horários que estejam a ser praticados.

2 - O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo para a refeição, de duração não inferior a uma hora, nem superior duas horas não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 - O horário de trabalho será fixo com as horas de trabalho e descanso previamente determinadas.

Cláusula 13.^a

(Trabalho suplementar)

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- Por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, o solicite.

4 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- Duzentas horas por ano;
- Duas horas por dia normal de trabalho;
- Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

5 - Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio.

6 - Excepcionalmente o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

- Em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- Demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de mercadorias.

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 14.^a

(Retribuição de trabalho suplementar)

1 - Será remunerado com a retribuição normal acrescida da percentagem de 75% o trabalho prestado em horas suplementares diurnas e 125% o trabalho prestado em horas suplementares nocturnas.

2 - Para efeitos do cálculo do trabalho suplementar o valor hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

(Retribuições mínimas)

As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este Contrato são as constantes da tabela anexa, devendo ser pagas, até ao último dia do mês a que dizem respeito, e dentro do período normal de trabalho, ou imediatamente a seguir a este.

Os empregadores deverão entregar ao trabalhador, no acto do pagamento das retribuições cópia do respectivo recibo.

Cláusula 16.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

- Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada;
- Sempre que um trabalhador substitui outro de categoria e retribuição superior, para além de trinta dias, receberá o ordenado do trabalhador substituído, salvo tratando-se de substituição por motivo de férias;
- Se a substituição se prolongar para além de cento e oitenta dias consecutivos num ano, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído, salvo se, tratando-se de substituição por motivo de férias, serviço militar, doença, acidente, licença de parto ou qualquer impedimento legal.

Cláusula 17.^a

(Subsídio de Natal)

1 - Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até quinze de Dezembro de cada ano.

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

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

Cláusula 18.^a

(Alojamento e subsídio de refeição para deslocações)

1 - Os Trabalhadores cuja deslocação em serviço abranja o período convencionalmente fixado para o almoço ou se prolongue para além das 21 horas têm direito a um subsídio por refeição no valor de € 3,28 (três euros e vinte e oito cêntimos).

2 - O presente subsídio não é exigível caso haja pagamento de refeição.

3 - Em caso de pernoita e alojamento os empregadores pagarão integralmente as deslocações de alojamento e pequeno-almoço.

Cláusula 19.^a

(Subsídio de alimentação)

Por cada dia de trabalho o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação no valor de € 0,50 (cinquenta cêntimos).

Cláusula 20.^a

(Abono para falhas)

Os Trabalhadores que exerçam, cumulativamente com as suas, funções de cobrança têm direito a € 18,17 (dezoito euros e dezassete cêntimos) mensais, a título de abono para falhas.

Cláusula 21.^a

(Diuturnidades)

Aos trabalhadores abrangidos é atribuída uma diuturnidade no valor de € 14,24 (catorze euros e vinte e quatro cêntimos) mensais, por cada cinco anos de serviço na empresa, até ao máximo de cinco diuturnidades.

Cláusula 22.^a

(Remuneração do trabalho em dias de descanso e feriados)

1 - O trabalho prestado no dia de descanso obrigatório e complementar e o prestado em dia feriado dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%.

2 - O trabalho prestado no dia de descanso obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar um dia num dos três dias seguintes.

CAPÍTULO V

Suspensão de trabalho

Cláusula 23.^a

(Feriados)

1 - São feriados obrigatórios:

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

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

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

4 - Desde que previstos na lei, serão ainda observados como feriados o Dia da Região (1 de Julho) e o dia 26 de Dezembro.

5 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

Cláusula 24.^a

(Descanso semanal)

Todos os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório que será o Domingo e a um descanso complementar ao Sábado correspondente a um dia ou meio-dia de acordo com os horários actualmente em vigor em cada empresa.

Cláusula 25.^a

(Aquisição do direito a férias)

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

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

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

4 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 26.^a

(Duração do período de férias)

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de vinte e dois dias úteis.

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

3 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

5 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 27.^a

(Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses)

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

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

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

Cláusula 28.^a

(Marcação do período de férias)

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

2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 - Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

5 - Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei.

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

7 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

8 - O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

Cláusula 29.^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 da cláusula 28.^a.

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 da cláusula 31.^a.

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 na cláusula 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 nesta cláusula deve ainda ser compaginado com a legislação aplicável em vigor.

Cláusula 30.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 31.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos do n.º 2 da cláusula 25.^a.

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

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

Cláusula 32.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal.

Cláusula 33.^a

(Tipos de faltas)

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei em vigor;
- 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 contrato e na lei em vigor;
- 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 do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste contrato;
- 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 34.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei em vigor.

Cláusula 35.^a

(Comunicação da falta justificada)

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

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

3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas no número anterior.

Cláusula 36.^a

(Prova da falta justificada)

1 - O empregador pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 - A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 33.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido a segurança social.

4 - 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.

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

6 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

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

8 - O disposto nesta cláusula deve ainda ser compaginado com a lei em vigor.

Cláusula 37.^a**(Efeitos das faltas justificadas)**

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o previsto 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) Por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, desde que assim previsto na lei em vigor;
- d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 33.^a, quando superiores a trinta dias por ano;
- e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 33.^a, 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 da cláusula 33.^a, as faltas justificadas determinam a perda da 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 38.^a**(Efeitos das faltas injustificadas)**

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

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

3 - No caso da 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 39.^a**(Licença sem retribuição)**

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

2 - O período de licença sem retribuição autorizada pelo empregador conta-se para efeitos de antiguidade.

3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

Cláusula 40.^a**(Impedimentos temporários)**

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar com a categoria que lhe seria atribuída se tivesse continuado ao serviço.

3 - Terminado o impedimento o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar o serviço.

CAPÍTULO VI**Cessaçã do contrato de trabalho**Cláusula 41.^a**(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)**

O contrato de trabalho cessa, nos termos da lei, por:

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

Cláusula 42.^a**(Cessaçã com justa causa)**

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho nos termos legais.

Cláusula 43.^a**(Revogação por mútuo acordo)**

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

- a) O acordo de cessação deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, ficando cada parte com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos;
- c) No mesmo documento as partes podem acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto na lei;
- d) 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.

2 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

3 - 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.

4 - A cessação prevista no n.º 2 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.

5 - 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 44.^a

(Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Verificando-se 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 45.^a

**(Despedimento promovido pelo empregador
com justa causa)**

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 de 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, cinco seguidas ou dez interpoladas;

- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 46.^a

(Procedimento disciplinar)

O procedimento disciplinar rege-se pelas disposições legais aplicáveis em vigor.

Cláusula 47.^a

(Nulidade do despedimento)

1 - Se o despedimento for declarado ilícito, o trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2 - Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

3 - O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4 - O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

5 - Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto na lei em vigor.

6 - Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

7 - A indemnização prevista no n.º 5 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

8 - Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 2 seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 5 desta cláusula é calculada entre trinta e sessenta dias nos termos estabelecidos nos números anteriores.

9 - Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 48.^a**(Cessação do contrato por despedimento colectivo)**

A cessação do contrato por despedimento colectivo reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis em vigor.

Cláusula 49.^a**(Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador)**

1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

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

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

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

4 - A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

5 - O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 3 da presente cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 4 da mesma cláusula, não exoneram o empregador ou gestor público da responsabilidade civil ou penal a que de origem a situação determinante da rescisão.

6 - Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 2 desta cláusula, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta de cumprimento do prazo do aviso prévio.

Cláusula 50.^a**(Falência e insolvência)**

1 - A declaração judicial de falência ou insolvência do empregador não faz só por si caducar os contratos de trabalho.

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

3 - A cessação dos contratos de trabalho no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 51.^a**(Reconversão)**

1 - Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa os empregadores diligenciarão, sempre que possível, conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 - A retribuição será a da nova função.

Cláusula 52.^a**(Transmissão da empresa ou sua fusão)**

Ocorrendo a transmissão por qualquer título da empresa ou a sua fusão, aplicar-se-á a lei geral.

Cláusula 53.^a**(Direitos dos menores)**

1 - Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 - Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 - No demais serão cumpridas as disposições legais em vigor.

Cláusula 54.^a**(Trabalhadores-estudantes)**

São assegurados aos trabalhadores-estudantes os direitos e regalias consagrados na lei.

CAPÍTULO VII**Disciplina**Cláusula 55.^a**(Poder disciplinar)**

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

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

Clausula 56.^a**(Sanções disciplinares)**

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e da antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

Clausula 57.^a**(Limites às sanções disciplinares)**

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

2 - A perda de dias de férias não pode por em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

3 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção quinze dias e, em cada ano civil, o total de quarenta e cinco dias.

Cláusula 58.^a**(Aplicação de sanções disciplinares)**

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a sua presença no local de trabalho for considerada inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

4 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 59.^a**(Sanções Abusivas)**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens que não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) b) e d) do número anterior.

Cláusula 60.^a**(Consequências da aplicação de sanção abusiva)**

1 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e a indemnização calculada nos termos do n.º 8 da cláusula 41.^a.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a doze meses de serviço.

CAPÍTULO VIII**Higiene e segurança no trabalho**Cláusula 61.^a**(Higiene e segurança)**

1 - Os empregadores instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 - Aos profissionais que trabalham com óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e à intempérie o empregador obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção designadamente botas de borracha, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

Cláusula 62.^a**(Previdência)**

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 63.^a

(Favorabilidade)

1 - O presente CCT entende-se globalmente mais favorável que os instrumentos anteriores.

2 - São revogados os instrumentos colectivos de trabalho anteriormente aplicáveis na mesma área e âmbito.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 64.^a

(Constituição da comissão paritária)

1 - Dentro de trinta dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma Comissão Paritária constituída por dois vogais, em representação das Associações Patronais e igual número em representação da Associação Sindical outorgante.

2 - Por cada vogal poderá ser designado um substituto.

3 - Os representantes das Associações Patronal e Sindical junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 - A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 65.^a

(Competência da comissão paritária)

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 66.^a

(Funcionamento da comissão paritária)

1 - A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 64.^a à outra parte e à Secretaria Regional dos Recursos Humanos - Direcção Regional de Trabalho.

2 - A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 - As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 - A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

5 - As demais regras de funcionamento da Comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

ANEXO I

(Definição de categorias)

Motorista de veículos ligeiros de mercadorias ou mistos-

Conduz uma furgoneta ou camioneta ligeira, para transporte de carga, cujo peso não exceda determinada tonelagem, tendo em atenção a segurança do material transportado, informa-se do destino da mercadoria, colabora na carga, arrumação e descarga, tendo em atenção a natureza e o percurso a efectuar; põe o carro em funcionamento, engrena mudanças e faz os sinais luminosos necessários à circulação, regula a velocidade, procedendo às necessárias manobras e tendo em atenção o estado da via, a potência e estado do veículo, a legislação, e circulação de outros carros e peões e sinalização de trânsito e dos agentes da polícia; assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode ter de elaborar notas sobre a quilometragem, receitas efectuadas e proceder à entrega das receitas recebidas; proceder à recolha das taras a que dê lugar à distribuição.

Motorista de veículos pesados de mercadorias - Conduz veículos pesados para transporte de mercadorias de elevada tonelagem; executa as tarefas fundamentais do "motorista de veículos ligeiros de mercadorias ou misto" mas conduz uma camioneta ou camião, o que requer conhecimentos especiais. Tem normalmente ajudante.

Ajudante de motorista ou Servente - Dispõe, arruma e protege mercadorias ou produtos diversos em veículos automóveis pesados, para serem transferidos para um destino pré-determinado; carrega as mercadorias sobre o camião, normalmente, às costas ou servindo-se de zorras, calças, barras, macacos ou instrumentos similares; arruma-se de maneira a obter um acondicionamento eficiente e a facilitar a descarga; amarra a carga com cabos, fitas metálicas, ou por outros meios aplica-lhes calças de travamentos, acolchoamento ou coberturas; descarrega o veículo por processos idênticos aos utilizados na operação inversa. Deve auxiliar o motorista em diversas manobras que este tenha de efectuar com o veículo.

ANEXO III

(Enquadramento em níveis de qualificação)

NÍVEIS		FUNÇÕES	FORMAÇÃO	PROFISSÕES
4. Profissionais qualificados	4.3. Outros	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras enquadradas em directivas bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	Formação profissional completa num ofício ou profissão (intelectual ou manual) que implique conhecimentos teóricos e práticos	Motorista de veículos ligeiros de mercadorias ou mistos. Motoristas de veículos pesados de mercadorias
5. Profissionais semi-qualificados (especializados)	5. Administrativos. Comércio e outros	Funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominante mecânico ou manual pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.	Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares.	Ajudante de motorista ou Servente

ANEXO III

(Tabela Salarial)

Categorias Profissionais	Remunerações
Motorista de Pesados de Mercadorias	€ 478,50
Motorista de Ligeiros de Mercadorias	€ 444,40
Ajudante de Motorista	€ 382,30

A Tabela Salarial produz efeitos a 1 de Julho de 2004.

Artigo 3.º - A Associação Comercial e Industrial do Funchal é representada neste acto pelo seu Associado do Sector de Empresas não Pertencentes ao Sector da Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira, o Senhor Samuel Gouveia, o qual foi mandatado pela Direcção da referida Associação para o efeito.

O Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira é representado neste acto pelos seus Dirigentes Sindicais, Senhores António Gouveia e José Alberto Abreu.

Artigo 4.º - Os Outorgantes declaram que estão abrangidos pela presente Convenção Colectiva de Trabalho 341 empregadores e 1118 trabalhadores.

Funchal, 24 Janeiro de 2005.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal-
Câmara de Comércio e Indústria da Madeira.

Samuel Gouveia, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

António Gouveia, mandatário.
José Alberto Abreu, mandatário.

Depositado em 15 de Fevereiro de 2005, a fl.ºs 19 do livro n.º 2, com o n.º 4/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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	€ 15,54 cada	€ 15,54;
Duas laudas	€ 16,98 cada	€ 33,96;
Três laudas	€ 28,13 cada	€ 84,39;
Quatro laudas	€ 29,95 cada	€ 119,80;
Cinco laudas	€ 31,11 cada	€ 155,55;
Seis ou mais laudas	€ 37,81 cada	€ 226,86.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	<u>Annual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série	€ 26,84	€ 13,59;
Duas Séries	€ 51,00	€ 25,66;
Três Séries	€ 62,00	€ 31,36;
Completa	€ 72,50	€ 36,00.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

Direcção Regional do Trabalho

IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 15,08 (IVA incluído)