

**Contrato coletivo entre a ANAREC - Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras - Revisão global**

Entre a ANAREC - Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços foi estabelecido o acordo de revisão global do contrato coletivo de Trabalho com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13 de 8 de Abril de 2010, nos seguintes termos:

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à atividade de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos, revenda e distribuição de gás e parques de estacionamento em toda a área nacional inscritas na associação de empregadores signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do contrato**

1- O presente contrato entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei e vigora por um período de 24 meses. As tabelas salariais vigorarão por um período de 12 meses.

2- A tabela salarial produzirá efeitos a de 1 de Janeiro de cada ano.

3- As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação e o restante clausulado decorridos 20 meses.

4- Terminado o prazo de vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado por iguais períodos.

5- Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra parte terá de apresentar a respetiva proposta no prazo máximo de 30 dias a contar da receção da proposta, devendo as negociações ter início nos 15 dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se outro prazo tiver sido conveniado pelas partes.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Categoriais profissionais**

*Abastecedor de combustíveis* - O trabalhador que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à atividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afeto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

*Ajudante de motorista* - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efetuar as respetivas cobranças.

*Aprendiz* - O trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

*Assistente de exploração de parques automóveis* - O trabalhador que vigia e verifica instalações e movimento rodoviário, executando todos os serviços que mantêm o bom funcionamento dos parques, além de informar os clientes.

*Arrumador de parques* - O trabalhador que, nos parques, toma conta das viaturas e arruma as mesmas ou indica o local vago.

*Caixa de balcão* - O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Caixa de escritório* - O profissional que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

*Caixa de parques de estacionamento* - O trabalhador que regista mecanicamente e recebe a importância que o cliente tem a pagar pelo tempo de estacionamento.

*Caixeiro* - O trabalhador que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-ajudante* - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

*Caixeiro-encarregado* - O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Caixeiro de praça* - O trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas na área do concelho em que se situa a área da empresa ou da delegação a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes.

*Caixeiro-viajante* - O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, enuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e envia relatórios sobre as relações comerciais que efetuou.

*Candidato a lavador* - O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

*Candidato a lubrificador* - O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

*Candidato a rececionista* - O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de rececionista.

*Chefe de escritório* - O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de exploração de parques* - O trabalhador que coordena e controla as funções de assistente de exploração e caixas, executando os serviços administrativos inerentes ao parque, colaborando também nos estudos de novos parques.

*Chefe de secção* - O trabalhador que coordena e dirige a atividade dos trabalhadores adstritos à sua secção.

*Cobrador* - O trabalhador que procede, fora dos escritórios a pagamentos, recebimentos e depósitos e outros serviços análogos de algum modo relacionados com os anteriores, considerando-se-lhe como equiparado a trabalhador de serviços externos que executa serviços análogos relacionados com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

*Conferente* - O trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

*Contabilista ou técnico de contas* - 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 atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da 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 balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. O responsável pela contabilidade das empresas perante a Autoridade Tributária.

*Contínuo* - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa todos os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

*Dactilógrafo* - O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Distribuidor* - O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

*Distribuidor e cobrador de gás* - O trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respetivas faturas.

*Eletricista ajudante* - O trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Eletricista pré-oficial* - O trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Encarregado* - O trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa eventualmente a gerência, atende os clientes, cobra faturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

*Encarregado de armazém* - O trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

*Encarregado de tráfego* - O trabalhador que dirige e orienta o pessoal de transportes e faz a sua distribuição pelas viaturas.

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

de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou entidades públicas.

*Estagiário* - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de escriturário.

*Fiel de armazém* - O trabalhador que superintende e assume a responsabilidade pelas operações de entrada e saída de mercadorias e ou de materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou de materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos serviços ou sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes no armazém.

*Gerente, chefe de divisão e chefe de compras* - O trabalhador com funções de gerência por delegação de poderes da entidade empregadora.

*Guarda* - O trabalhador a que está confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nela recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber faturas.

*Guarda-livros* - O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Instalador de gás e aparelhagem de queima* - O trabalhador que instala, afina e procede a reparações nas instalações de gás e aparelhagem de queima.

*Lavador* - O trabalhador que procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa, dos veículos automóveis, executa os serviços de preparação e acabamento nas lavagens efetuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

*Leitor de contadores de gás* - O trabalhador que efetua leituras dos contadores e regista os valores em impressos próprios ou em equipamentos informáticos; presta informações aos clientes sobre os serviços de contagem; comunica aos serviços anomalias detetadas; elabora e entrega os registos das leituras.

*Lubrificador* - O trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço o justifique.

*Mecânico auto* - O trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automó-

veis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Montador de pneus* - O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

*Montador de pneus especializado* - O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e à calibragem de rodas e ou alinhamento de direção.

*Motorista* - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

*Oficial eletricitista* - O trabalhador eletricitista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Operador de máquinas de contabilidade* - O trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exatidão de faturas, recibos ou outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador mecanográfico* - O trabalhador que abastece e opera com minicomputadores ou máquinas mecanográficas, tais como calculadoras e tabuladoras. Prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de posto de abastecimento* - O trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo, regista estas operações e procede à leitura dos totais e sub-totais registados nos contadores das bombas. Exerce ainda as funções de apoio à cafeteria. Eventualmente faz a conferência e sondagem das varas dos depósitos do posto de abastecimento e do carro-tanque e controla os stocks do produto existente na loja, e repõe os mesmos, quando disponível para esse efeito. Compete-lhe ainda zelar pelo bom aspeto e limpeza do seu sector de trabalho.

*Paquete* - O profissional menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

*Perfurador-verificador* - O trabalhador que opera máquinas que registam dados sob a forma de perfuração e em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também, verificar a exatidão dos dados perfurados, efetuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados corretamente.

*Porteiro* - O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e recebe correspondência.

*Praticante de caixeiro* - O trabalhador, com menos de

18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Praticante de metalúrgico* - O trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

*Programador mecanográfico* - O trabalhador que estabelece programas de execução dos trabalhos mecanográficos em máquinas de tarja magnética, recolha de dados, minicomputadores de escritório, ou seu conjunto, funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mais qualificados, elabora organogramas de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados dos resultados.

*Rececionista de parques de estacionamento* - O trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

*Rececionista* - O trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efetuar, podendo, ocasionalmente, receber o valor dos serviços prestados.

*Servente* - O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

*Servente de limpeza* - O trabalhador cuja atividade consiste, principalmente, em proceder à limpeza das instalações.

*Técnico de gás* - O trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão distribuição e utilização de gás.

*Telefonista* - O trabalhador incumbido de fazer, receber e dar seguimento às ligações e interligações telefónicas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias referidas na cláusula 3.<sup>a</sup> são as seguintes:

a) Idade mínima: 16 anos.

i) Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

ii) O menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas.

iii) O disposto no ponto ii) não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

b) Habilitações:

Trabalhadores de escritório - curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

Restantes trabalhadores - habilitações mínimas legais.

2- As habilitações referidas no número anterior não se aplicam aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspon-

dam a qualquer das profissões nele previstas ou cujo local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, ou que no ato de admissão provem, pela entidade empregadora onde prestaram serviço ou pelo sindicato respetivo, que já desempenharam a profissão.

3- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores metalúrgicos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

4- Só podem ser admitidos como técnico de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível do 12.º ano de escolaridade, que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respetiva licença, emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Trabalho em tempo parcial

1- É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte, com um exemplar.

4- Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo;

c) Categoria profissional;

d) Local de trabalho; e

e) Retribuição mensal e outros subsídios.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

6- O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

7- As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato.

2- Nos contratos de trabalho celebrados sem termo o período experimental é de 90 dias.

3- Nos contratos de trabalho celebrados a termo o período experimental é de 30 dias nos contratos com uma duração igual ou superior a 6 meses e de 15 dias nos contratos com uma duração inferior a 6 meses.

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

4- Quando o período experimental, nos termos do número 2, tenha durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de um aviso prévio de 7 dias.

O não cumprimento, total ou parcial, deste período de aviso prévio determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Relatório Único

O empregador deve dar a conhecer a informação constante do relatório único aos sindicatos e associações que a requirem até 10 dias antes do início do prazo para entrega da mesma.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Dotações mínimas

Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este CCT terão de ser observadas as seguintes proporções:

a) É obrigatória a existência de 1 fiel de armazém a partir de 5 profissionais de armazém e de 1 encarregado a partir de 15;

b) É obrigatória a existência de 1 encarregado de garagem a partir de 12 profissionais;

c) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um aprendiz por cada três trabalhadores, podendo, porém haver sempre um aprendiz até ao limite de três trabalhadores;

d) Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um candidato a lavador ou a lubrificador por cada três lavadores ou lubrificadores, podendo haver sempre um candidato até ao limite de três profissionais;

e) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um candidato a rececionista por cada três rececionistas;

f) Nos escritórios com mais de oito trabalhadores classificados como trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção;

g) É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário e de um segundo-escriturário nos escritórios com quatro ou cinco escriturários;

h) É obrigatória a existência de um segundo-escriturário nos escritórios com dois ou três escriturários;

i) Nos escritórios com mais de três escriturários, o número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 50 % do número de escriturários; nos escritórios com três ou me-

nos escriturários o número de dactilógrafos e estagiários não poderá exceder o número de escriturários;

j) Nas empresas com mais de três oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número de oficiais. Nas empresas com três ou menos oficiais metalúrgicos o número de aprendizes não poderá exceder o número de oficiais.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Acesso a profissionais de escritório

Sempre que os trabalhadores que não sejam de escritório, referidos na alínea b) do número 1 da cláusula 4.<sup>a</sup>, adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência em igualdade de habilitações literárias, no provimento de trabalhadores de escritório que ocorram na empresa.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Promoções obrigatórias

1- Os estagiários e dactilógrafos são promovidos a terceiros-escriturários logo que perfaçam dois anos na categoria.

2- Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascendem automaticamente à classe seguinte logo que perfaçam três anos numa das classes.

3- Para efeitos desta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo, no entanto, ser promovido mais do que uma classe.

4- O praticante de caixeiro após três anos de permanência na categoria será promovido a terceiro-caixeiro, ascendendo, porém à categoria de caixeiro-ajudante se entretanto atingir 18 anos de idade.

5- Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados de caixeiros-ajudantes.

6- Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

7- Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

8- Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros caixeiros após quatro anos de permanência na categoria.

9- O aprendiz, logo que complete 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a candidato a lavador ou candidato a lubrificador.

10- O candidato a lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador.

11- O candidato a lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador.

12- O candidato a rececionista, logo que complete dois anos de prática, será promovido a rececionista.

13- Nas categorias profissionais dos electricistas inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três e dois anos, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14 e 15 ou mais anos;

b) O aprendiz que complete 18 anos será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completarem dois anos nesse escalão;

d) Os pré-oficiais, após dois anos nesse escalão, serão promovidos a oficiais.

14- Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores eletricitistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de eletricista ou de montador-eletricista, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de eletricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, de mecânico-eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica, e com os cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.

15- Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes das profissões metalúrgicas que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

16- Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz de metalúrgico conclua um dos cursos referidos no número 3 da cláusula 4.ª, será obrigatoriamente promovido a praticante.

17- O tempo de tirocínio dos metalúrgicos dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes de metalúrgico, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respetivo.

18- O período máximo de tirocínio dos praticantes de metalúrgico será de dois anos nas categorias profissionais referidas.

19- Os trabalhadores metalúrgicos de 3.ª classe que completarem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior. Aqueles que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

20- Para efeitos do disposto nos três números anteriores, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

21- Fora dos casos previstos nos números anteriores, quando se verificarem vagas nos quadros respetivos, serão preenchidas por trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com observância das seguintes prioridades:

- a) Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;
- b) Maior antiguidade na categoria;
- c) Maior antiguidade na empresa.

22- Aos trabalhadores classificados com a categoria profissional de operador de postos de abastecimento, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Aquando da sua admissão, ficam integrados no grupo H da tabela salarial, com o designativo profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano);

b) Após um ano de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano), ascen-

derão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até três anos);

c) Após três anos de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (até três anos), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos).

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 12.ª

##### Obrigações da entidade empregadora

1- As entidades empregadoras são obrigadas a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho onde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional e possibilidades físicas;

e) Não deslocar, a não ser em caso de emergência, qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;

f) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de segurança social ou membros de comissões de trabalhadores ou bombeiros voluntários;

j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade empregadora serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e as aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador;

l) Registrar, em documento próprio a emitir pelo sindicato respetivo, quando apresentado, as datas de início e fim do contrato, bem como a sua categoria;

m) Afixar ou permitir afixar todas as disposições ou infor-

mações sindicais ou de interesse dos trabalhadores em locais reservados aos trabalhadores, sempre que estas não sejam exclusivamente de carácter político-partidário.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Obedecer à entidade empregadora em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;

e) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;

f) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou por motivos referidos nas alíneas i) e j) da cláusula 12.<sup>a</sup>;

i) Dar cumprimento ao presente contrato;

j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis a si próprios e à sociedade;

l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

m) Não praticar deliberadamente qualquer ato que vise prejudicar a entidade empregadora nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora, como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

3- Os lubrificadores, lavadores, vendedores ou abastecedores de combustíveis, montadores de pneus e arrumadores de parques, respetivos candidatos e guardas terão como complemento das suas funções zelar pelo bom aspeto e limpeza do seu sector de trabalho e desempenhar as funções de abastecedor de combustíveis sempre que a conveniência de serviço o justifique.

4- O pessoal de rodovia e de estação de serviço utilizará no trabalho as fardas que lhe forem distribuídas gratuitamente pela entidade empregadora.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade empregadora:

a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou

beneficie das garantias que emanam deste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição;

d) Baixar a categoria;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no número 3;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bem 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 para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;

i) Transferir o trabalhador de um horário diurno para noturno, ou vice-versa, sem o seu prévio acordo;

j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;

l) Efetuar, salvo decisão judicial, qualquer desconto na retribuição do trabalhador a que se julgue com direito sem prévio acordo do mesmo e do respetivo sindicato;

m) Retirar lucros diretos imediatos do trabalho dos aprendizes.

2- A prática da entidade empregadora de qualquer ato violando o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada no número 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>

3- Se a transferência a que se refere a alínea e) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade empregadora poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respetiva mudança, reservando-se, contudo, àquele a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização prevista na cláusula 39.<sup>a</sup> salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder as quarenta horas semanais nem as oito horas diárias.

2- O período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- O horário de trabalho dos guardas, quando em serviço noturno, poderá ser de oito horas ininterruptas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Devem ser organizados turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4- O trabalhador só pode mudar de turno após o descanso semanal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa pode ser instituído um regime de jornada contínua, que pode revestir duas modalidades:

a) Aos trabalhadores a tempo parcial na prestação ininterrupta de trabalho por um período de 6 horas, usufruindo o trabalhador de um período de descanso de 15 minutos para tomar uma refeição ligeira, considerando-se este período compreendido no tempo de trabalho;

b) Aos trabalhadores a tempo completo na prestação ininterrupta de trabalho por um período de 8 horas, usufruindo o trabalhador de um período de descanso de 30 minutos, considerando-se este período compreendido no tempo de trabalho.

2- A adoção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto neste CCT sobre a retribuição de trabalho noturno e de trabalho suplementar.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do período normal de trabalho e não é obrigatório.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos na lei e não pode exceder 200 horas anuais nem ultrapassar duas horas diárias, sem prejuízo das exceções previstas na lei.

3- O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que são anotadas as horas de início e termo da prestação de trabalho suplementar, devendo o trabalhador visar este mesmo registo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 50 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 7 e as 20 horas;

b) 60 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 20 e as 24 horas;

c) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 0 e as 2 horas;

d) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho suplementar for prestado entre as 2 e as 7 horas; Sem prejuízo do acréscimo retributivo que é devido pela prestação de trabalho suplementar em horário noturno, conforme o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>

2- O trabalho suplementar prestado em período de descanso semanal ou em feriado obrigatório dá direito a um acréscimo de 100 %, calculado sobre a retribuição normal.

3- A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a retribuição do trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

4- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

5- O dia de descanso pode ser gozado ou pago como trabalho suplementar, com um acréscimo de 100 % calculado sobre a retribuição normal.

6- A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o trabalhador receber em relação a esse trabalho uma retribuição inferior à devida pelo mínimo de meio dia.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- Só podem ser isentos do horário de trabalho trabalhadores classificados com as categorias de gerentes, chefe de divisão, chefe de serviços, encarregado, encarregado de tráfego, encarregado de armazém, chefe de escritório ou de secção, motorista de pesados, técnico de gás, instalador de gás, motorista de ligeiros, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás e leitor de contador de gás.

2- Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a uma retribuição especial de 20 % a acrescentar à retribuição efetiva.

3- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal a retribuição prevista no número anterior nunca pode ser inferior à retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima do trabalhador

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes do anexo I, que se considera parte integrante deste contrato.

2- Não se consideram como integrando a retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por

deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) O abono para falhas e o subsídio de refeição;

c) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

d) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

e) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho;

f) A retribuição por trabalho suplementar e a retribuição especial do trabalho noturno.

3- O disposto nas alíneas c) e d) do número 2 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

4- É proibido o pagamento de retribuição exclusiva à comissão.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Mudança de zona ou de clientela

Sempre que a entidade empregadora alterar a área de trabalho ou mudar a clientela dos caixeiros de praça e viajantes, sem o seu prévio consentimento escrito, ficará obrigada a garantir-lhes a retribuição média mensal que vinham auferindo antes da alteração, se tal alteração resultar da simples vontade da entidade empregadora.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada salvo se outra retribuição for acordada entre o trabalhador e a entidade empregadora, mediante parecer escrito favorável do sindicato respetivo e da ANAREC.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro, ausente por falta justificada ou por gozo de férias, de categoria e retri-

buição superiores, passará a receber a mesma retribuição do substituído, desde que a substituição se prolongue por período superior a um dia.

2- Nos casos não previstos no número anterior, o trabalhador substituto passará a receber a retribuição do substituído, a partir do quinto dia de permanência no posto do substituído.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Considera-se deslocado o trabalhador que preste serviço fora do local habitual de trabalho.

2- Para este efeito, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento onde funciona a sede da empresa ou da respetiva delegação a que se encontre adstrito o trabalhador.

3- Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times 46 \text{ €}$ , sendo N os dias efetivos de deslocação.

4- O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos da despesa efetivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno comprovante do subsídio efetivamente suportado pela empresa ou os recibos da importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no número anterior.

5- No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação efetuadas em serviço, mediante a apresentação do respetivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço - 3,05 €

Almoço ou jantar - 10,15 €

Dormida - 28,45 €

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeições

1- Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar.

2- O horário das refeições é o seguinte:

Almoço - entre as 12 e as 15 horas

Jantar - entre as 19 e as 22 horas

3- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço, quando inicie o seu serviço antes das 7 horas da manhã, inclusive.

4- A entidade empregadora pagará ao trabalhador, nos termos do número 4 da cláusula anterior, todas as refeições que este, por motivo de serviço, tenha de tomar fora das horas referidas no número 2 desta cláusula ou do local para onde foi contratado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que procedam a recebimentos através da caixa, receberão um abono para falhas no valor de 25 €.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da

cláusula 5.<sup>a</sup>, receberão em razão da quadra do Natal um subsídio correspondente à retribuição de um mês, que será pago até ao dia 15 de Dezembro.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de 4,27 €.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno, definido na lei geral, será acrescida de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Proibição de descontos

As entidades empregadoras não podem compensar na retribuição do pessoal qualquer crédito que tenham sobre o trabalhador, nem fazer descontos ou deduções, com exceção das seguintes situações:

- a) A desconto a favor do Estado, da Segurança Social ou outra entidade, ordenado por lei, decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, quando o empregador tenha sido notificado da decisão ou do auto;
- b) A indemnização devida pelo trabalhador ao empregador, liquidada por decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação;
- c) A amortização de capital ou pagamento de juros de empréstimo concedido pelo empregador ao trabalhador;
- d) A preço de refeições no local de trabalho, de utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador, ou outra despesa efetuada pelo empregador por conta do trabalhador com o acordo deste;
- e) A abono ou adiantamento por conta da retribuição.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador

A entidade empregadora deverá entregar, no ato do pagamento de retribuição, o documento a que se refere o artigo 276.º, número 3 do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo têm direito a dois dias de descanso semanal, o sábado e o domingo.

2- Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo, e o complementar pode ser repartido em dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com o sábado a partir das 13 horas.

3- Nos horários que sejam organizados por forma a prevenirem a prestação de trabalho em todos os sete dias da semana:

- a) Os dois dias de descanso semanal são gozados em dias completos, sendo o primeiro considerado de descanso complementar e o segundo obrigatório;
- b) Os dias de descanso semanal são organizados para que coincidam com pelo menos quinze domingos por ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias;
- c) Cinco dos domingos previstos na alínea anterior devem combinar com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias;
- d) A entidade empregadora assegura que, pelo menos uma vez por mês, os dois dias de descanso semanal devem ser gozados em dias completos e consecutivos.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ficam salvaguardados os acordos escritos que estabeleçam o gozo de descanso semanal de modo diferente.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal

1- O trabalho prestado no período de descanso semanal ou folga complementar será pago com 100 % para além da retribuição normal.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado obrigatório dá direito a um acréscimo de 100 % calculado sobre a retribuição normal.

2- Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade empregadora não determinam acréscimo nem perda de retribuição.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios, para efeito de retribuição, os seguintes:

- 1 de Janeiro

Terça-Feira de Carnaval  
25 de Abril  
Sexta-Feira Santa  
Domingo de Páscoa  
1 de Maio  
Corpo de Deus  
10 de Junho  
15 de Agosto  
5 de Outubro  
1 de Novembro  
1 de Dezembro  
8 de Dezembro  
25 de Dezembro

2- São ainda considerados feriados obrigatórios os que vierem a ser impostos por lei, bem como o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar 22 dias de férias em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal.

2- No ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de antiguidade, até ao máximo de 20 dias úteis, a gozar no decurso do mesmo ano.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, competindo, porém a esta a sua fixação na falta de acordo. A entidade empregadora deverá dar conhecimento ao trabalhador da sua decisão em matéria de fixação de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias. Os períodos de férias serão fixados na época compreendida entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- O período de férias de cada trabalhador será comunicado pela entidade empregadora ao sindicato respetivo, com 10 dias de antecedência relativamente ao seu início, por carta registada.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, oito dias antes do início das férias, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- No ano de admissão o subsídio será proporcional ao período de férias a que o trabalhador tiver direito, nos termos do número 2 da cláusula anterior.

3- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4- O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5- Para cálculo do valor do desconto por faltas não justificadas seguir-se-á a fórmula:

$$RH = \frac{2 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas

1- Consideram-se faltas justificadas e contam como tempo de serviço efetivo as faltas seguintes:

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

b) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta; até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho, respetivamente;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

2- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

3- Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;
- d) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;
- e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

4- As restantes faltas previstas no número 1 da presente cláusula não determinam a perda de retribuição.

5- Nos casos previstos nos números anteriores a entidade empregadora poderá exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

## CAPÍTULO VII

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 41.ª

##### Transmissão da exploração

1- A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade empregadora transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente, vencidas nos nove meses anteriores à transmissão, ainda que respeite a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deve o transmitente durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou endereçá-los, por carta registada, com aviso de receção, para a morada constante nos respetivos ficheiros, aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4- Os trabalhadores obrigam-se a comunicar qualquer mudança de endereço nos seis dias seguintes a essa mudança.

5- Quando a transmissão de estabelecimento tenha em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorrem para o transmitente ou o trabalhador prove no tribunal competente que a adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, este poderá resolver o contrato com justa causa.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 42.ª

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;

- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

#### Cláusula 43.ª

##### Despedimentos

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- Todo e qualquer despedimento que venha a ser considerado sem justa causa dará ao trabalhador o direito de ser reintegrado ou a receber, além do mês inteiro e demais regalias vencidas à data do despedimento, uma indemnização entre 15 a 45 dias de retribuição por cada ano ou fração de serviço na empresa, não podendo tal indemnização ser inferior a três meses de retribuição.

3- Nos casos julgados convenientes pelo sindicato ou pelo trabalhador, serão ouvidos os delegados sindicais, quando existam.

## CAPÍTULO IX

### Parentalidade

#### Cláusula 44.ª

##### Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

#### Cláusula 45.ª

##### Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora

informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Licença por interrupção da gravidez**

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Modalidades de licença parental**

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número an-

terior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 44.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 44.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Licença parental exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência

possível que, no caso previsto no números 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Licença por adoção**

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>

4- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatas a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Dispensa para avaliação para a adoção**

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Dispensa para consulta pré-natal**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes

necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Dispensa para amamentação ou aleitação**

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação**

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Falta para assistência a filho**

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar as-

sistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 da cláusula seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho, declarando:

a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica**

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 da cláusula anterior.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica**

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo

quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares**

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

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

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.

9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho**

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de prestação de trabalho no período noturno**

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho noturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho noturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de proteção adotadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determi-

nados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes desta cláusula.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Proteção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve reter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no número 2 do artigo 356.º do Código do Trabalho, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, no despedimento coletivo;

c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º do Código do Trabalho, no despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 do artigo 392.º do Código do Trabalho e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 do referido artigo.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o côn-

juge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respetivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este infor-

mar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Direitos de menores

1- As entidades empregadoras e seus trabalhadores devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar pela sua conduta no local de trabalho.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades empregadoras, destinado a comprovar se possui a robustez física para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano as entidades empregadoras devem assegurar a inspeção médica dos menores ao serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Estatuto do trabalhador estudante

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é aplicado o estatuto do trabalhador estudante definido no Código do Trabalho, que aqui se dá por integralmente reproduzido.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social e acidentes de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um complemento de subsídio de doença quando ocorra um período de doença com baixa não superior a 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil.

2- O valor deste complemento corresponde ao valor necessário para perfazer a retribuição líquida que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.

3- O complemento vence-se a partir do 5.º dia de baixa por doença, cessa quando o trabalhador passar à situação de reforma e pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado por médico indicado pela entidade empregadora, independentemente de estar ou não a ser acompanhado por outro médico.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho, as entidades empregadoras pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa.

2- A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer ato que vise tirar benefícios desta cláusula por meios fraudulentos constitui justa causa de despedimento.

3- Esta cláusula somente ficará a constituir direito adquirido, para além da vigência deste contrato, se as companhias seguradoras não agravarem as condições atuais dos contratos dos seguros inerentes a esta matéria.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional

O trabalhador que comprovadamente padeça de doença profissional receberá um complemento do subsídio pago pela segurança social ou seguradora, até ao montante da retribuição auferida à data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Indemnização complementar de acidentes de trabalho

1- Sem prejuízo dos direitos consignados neste contrato relativos a complementos de subsídios de doença e acidente de trabalho, as empresas signatárias efetuarão um seguro de acidentes pessoais dos seus trabalhadores, garantindo-lhes uma indemnização complementar às já previstas.

2- O referido seguro abrangerá os trabalhadores sinistrados no local de trabalho e durante o período de trabalho nos

mesmos termos em que a legislação considera existir um acidente de trabalho ou equiparado, incluindo os acidentados por ação violenta exercida por terceiros.

3- Através do referido seguro serão garantidas as seguintes indemnizações complementares:

a) Em caso de morte, a quantia de 24 939,89 €, a favor dos seus legítimos herdeiros;

b) Em caso de invalidez permanente, a importância resultante da aplicação da percentagem de invalidez apurada de acordo com o estipulado da Tabela Nacional de Incapacidades, sobre o valor de 24 939,89 €.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Acidente de trabalho

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade empregadora diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

## CAPÍTULO XII

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Saúde e segurança no trabalho

1- As entidades empregadoras devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, obrigando-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores que prestam serviço nas rodovias e estações de serviço equipamento de trabalho, nomeadamente fardas, botas e impermeáveis para Inverno.

2- A escolha do tecido e dos artigos contra as intempéries deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3- A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infração 30 dias e em cada ano civil 90 dias.

4- A aplicação de qualquer uma destas sanções deve ser precedida da instauração de um processo disciplinar e da audiência prévia do trabalhador.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade da entidade empregadora

1- A entidade empregadora é responsabilizada por violação das leis do trabalho sempre que aplique sanções disciplinares pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social ou de delegado sindical;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que comprovadamente lhe assistam.

2- Até prova em contrário, presume-se a responsabilidade da entidade empregadora pelo despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade empregadora.

3- Para a responsabilidade da entidade empregadora se presumir no caso de candidatura prevista na alínea c) do número 1 desta cláusula, é necessário que o trabalhador, nos cinco dias que precedem ou sucedem a tal facto, dê conhecimento por escrito à entidade empregadora.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação abusiva de sanções

A aplicação abusiva de alguma sanção, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade empregadora por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo a indemnização ser inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão, ou à fixada na cláusula 39.<sup>a</sup>, em caso de despedimento.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previstos na lei, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes

para o esclarecimento da verdade.

3- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 5 dias úteis a contar do momento que o processo lhe seja entregue por cópia.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade empregadora poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5- Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 5 dias úteis a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7- A entidade empregadora poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos que justificam tal suspensão, previstos na lei.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Nulidade de despedimento

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

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar

qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para os trabalhadores com as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Fiscalização

1- Sempre que os agentes da Inspeção do Trabalho andem acompanhados por dirigentes do sindicato devidamente credenciados, será facultada a entrada destes nas instalações das empresas e permitida a sua colaboração na atividade fiscalizadora.

2- Os delegados sindicais da empresa podem colaborar na atividade fiscalizadora referida no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1- Nos termos da lei sindical, cumpre aos delegados sindicais eleitos fiscalizar o normal funcionamento das regras de prestação de trabalho.

2- Os delegados sindicais eleitos e devidamente credenciados têm direito de, no exercício estrito das suas funções e durante as horas normais de serviço, consultar os processos individuais dos trabalhadores.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015 e até 31 de Dezembro de 2015, sendo atualizadas em Janeiro do ano seguinte.

### ANEXO I

#### Tabela salarial

| Grupos | Âmbito profissional   | Tabela   |
|--------|---|----------|
| A      | Gerente.  | 745,00 € |
| B      | Chefe de divisão; chefe de escritório; chefe de exploração de parques; chefe de serviços; contabilista ou técnico de contas.    | 715,00 € |
| C      | Assistente de exploração de parques; caixa-encarregado; chefe de compras; chefe de secção; guarda-livros; programador mecânico. | 658,00 € |

|   |   |          |
|---|---|----------|
| D | Encarregado; encarregado de armazém; encarregado de tráfego; mecânico auto; motorista de pesados; oficial eletricitista; operador mecanográfico; primeiro escriturário; técnico de gás.   | 606,00 € |
| E | Caixa de escritório; caixa de praça; caixa-viajante; fiel de armazém; instalador de gás e aparelhagem de queima de 1. <sup>a</sup> ; lubrificador; operador de máquinas de contabilidade; operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos); primeiro caixa; rececionista de garagens.     | 593,00 € |
| F | Cobrador; conferente; instalador de gás de 2. <sup>a</sup> ; montador de pneus especializado; motorista de ligeiros; operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até 3 anos); perfurador-verificador; rececionista de parques de estacionamento; segundo caixa; segundo escriturário | 567,00 € |
| G | Ajudante de motorista; distribuidor e cobrador de gás; instalador de gás de 3. <sup>a</sup> ; lavador.  | 539,00 € |
| H | Candidato a lubrificador; eletricitista pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano; leitor de contadores de gás; operador de posto de abastecimento (até um ano); telefonista; terceiro caixa; terceiro escriturário.   | 517,00 € |
| I | Abastecedor de combustíveis; arrumador de parques; caixa de balcão; caixa de parques de estacionamento; eletricitista pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano; montador de pneus.  | 512,00 € |
| J | Guarda; porteiro.   | 505,00 € |
| L | Caixeiro ajudante; candidato a lavador; candidato a rececionista; contínuo; dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano; distribuidor; eletricitista ajudante do 2. <sup>o</sup> ano; estagiário do 2. <sup>o</sup> ano; servente; servente de limpeza.   | 505,00 € |
| M | Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano; eletricitista ajudante do 1. <sup>o</sup> ano; estagiário do 1. <sup>o</sup> ano; praticante de caixa; praticante metalúrgico.   | 505,00 € |
| N | Aprendiz de eletricitista do 2. <sup>o</sup> ano; pacote.   | 505,00 € |
| O | Aprendiz de um ano; aprendiz de eletricitista do 1. <sup>o</sup> ano.   | 505,00 € |

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.<sup>o</sup>, conjugado com o artigo 496.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 16 de Março de 2015.

Pela ANAREC - Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

*António João Durão dos Santos*, presidente da direção, e *José Conceição Pinto Reis*, vice-presidente da direção.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do

Comércio, Escritórios e Serviços:

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, na qualidade de mandatária;

*Maria José Jesus Fernandes Madeira*, na qualidade de mandatária.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, na qualidade de mandatária;

*Maria José Jesus Fernandes Madeira*, na qualidade de mandatária.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados, SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços e Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

FEPCEs - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Lista de sindicatos filiados:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 25 de março de 2015, a fl. 169 do livro n.º 11, com o n.º 26/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a ANICP - Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração salarial e outras**

A presente revisão do CCT para a indústria de conservas de peixe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2010 e revisto no n.º 15, de 22 de Abril de 2011, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange 17 empresas e 3500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- .....  
2- .....  
3- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.  
4- .....

Cláusula 38.ª

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 3,30 €, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- .....

ANEXO IV

**Tabela salarial**

| Graus | Categorias profissionais                                | Retribuições |
|-------|---|--------------|
| I     | Director fàbril   | 931,00 €     |
| II    | Encarregado de fabrico                                  | 870,00 €     |
| III   | Encarregado (electricista)<br>Encarregado (metalúrgico) | 831,00 €     |
| IV    | Encarregado de secção                                   | 778,00 €     |