



UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES

Contrato Tipo

para a
Negociação Colectiva

CAPÍTULO I ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA E DENÚNCIA.....	1
Cláusula 1ª Área e Âmbito	1
Cláusula 2ª Vigência e revisão	1
CAPÍTULO II RECRUTAMENTO, ADMISSÃO, FORMAÇÃO E CARREIRA PROFISSIONAL	2
Secção I RECRUTAMENTO.....	2
Cláusula 3ª Recrutamento Interno	2
Cláusula 4ª Recrutamento Externo	3
SECÇÃO II.....	4
Cláusula 5ª Condições mínimas de admissão.....	4
Cláusula 6ª Condições específicas de admissão	5
Cláusula 7ª Período experimental.....	5
SECÇÃO III FORMAÇÃO PROFISSIONAL, EDUCAÇÃO E CERTIFICAÇÃO.....	6
Cláusula 8ª Princípios Gerais	6
Cláusula 9ª Crédito de tempo e condições de aplicação.....	7
Cláusula 10ª Formação por iniciativa dos trabalhadores.....	8
Cláusula 11ª Trabalhadores—estudantes.....	8
Secção IV Carreira profissional e mobilidade funcional	9
Cláusula 12ª Princípios Gerais	9
Cláusula 13ª Mobilidade funcional.....	9
Cláusula 14ª Critérios para a progressão profissional	10
CAPÍTULO III IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	10
Secção I Princípios gerais	10
Cláusula 15ª Obrigação de Informação	10
Cláusula 16ª Formação e Discriminação	11
SECÇÃO II Igualdade e não discriminação em função do sexo	12
Cláusula 17ª Preferência na admissão	12
SECÇÃO III Igualdade e não discriminação em razão de capacidade de trabalho reduzida e de deficiência ou doença crónica	12

Cláusula 18ª Admissão	12
Cláusula 19ª Adaptação de postos de trabalho	13
Cláusula 20ª Deficiência, doença crónica ou redução da capacidade de trabalho superveniente não resultante de acidente de trabalho.....	13
Cláusula 21ª Protecção no despedimento	13
Secção IV Igualdade e não discriminação em razão da <i>religião</i>	14
Cláusula 22ª Compatibilização da prestação de trabalho	14
Secção V Igualdade e não discriminação em razão da nacionalidade.....	14
Cláusula 23ª Não discriminação e actos retaliatórios.....	14
Cláusula 24ª Igualdade de tratamento	14
CAPÍTULO IV VÍNCULOS CONTRATUAIS.....	15
Cláusula 25ª Contrato de trabalho a termo	15
Cláusula 26ª Cedência ocasional de trabalhadores.....	15
Cláusula 27ª Comissão de Serviço	16
Cláusula 28ª Teletrabalho.....	16
Cláusula 29ª Informações	18
CAPÍTULO V DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES	18
Cláusula 30ª Princípios Gerais	18
Cláusula 31ª Deveres do empregador.....	18
Cláusula 32ª Deveres dos trabalhadores.....	19
Cláusula 33ª Garantias dos trabalhadores.....	20
CAPÍTULO VI PRESTAÇÃO DO TRABALHO	21
Secção I duração do trabalho	21
Cláusula 34ª Período normal de trabalho	21
Cláusula 35ª Regime de adaptabilidade.....	22
Cláusula 36ª Envio do registo de trabalho em regime de adaptabilidade.....	24
Cláusula 37ª Informação e consulta sobre horário de trabalho em regime de adaptabilidade.....	24
Secção II horário de trabalho	24
Cláusula 38ª Horário de Trabalho	24
Cláusula 39ª Alteração de horário	25

Cláusula 40 ^a Intervalos de descanso	25
Cláusula 41 ^a Interrupções	26
Cláusula 42 ^a Isenção de horário de trabalho.....	26
Secção III Trabalho suplementar.....	28
Cláusula 43 ^a Noção e condições da prestação do trabalho suplementar	28
Cláusula 44 ^a Limites máximos	28
Cláusula 45 ^a Dispensa	28
Cláusula 46 ^a Recusa	29
Cláusula 47 ^a Envio de registo de trabalho suplementar	29
Secção IV Trabalho Nocturno e por turnos.....	29
Cláusula 48 ^a Trabalho Nocturno.....	29
Cláusula 49 ^a Trabalho por Turnos.....	30
Cláusula 50 Laboração Contínua.....	32
Secção V Trabalho a tempo parcial.....	32
Cláusula 51 Trabalho a tempo parcial	32
CAPÍTULO VII SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO.....	34
Secção I Descanso semanal.....	34
Cláusula 52 ^a Descanso Semanal.....	34
Secção II Feriados e suspensão ocasional do trabalho.....	34
Cláusula 53 ^a Feriados obrigatórios.....	34
Cláusula 54 ^a Feriados Facultativos.....	35
Cláusula 55 ^a Concessão de dispensas.....	35
Secção III FÉRIAS.....	36
Cláusula 56 ^a Direito a férias	36
Cláusula 57 ^a Aquisição do direito a férias.....	36
Cláusula 58 ^a Duração do período de férias.....	37
Cláusula 59 ^a Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses	37
Cláusula 60 ^a Cumulação de férias	37
Cláusula 61 ^a Encerramento da empresa ou estabelecimento.....	38
Cláusula 62 ^a Marcação do período de férias	38
Cláusula 63 ^o Férias fora do período normal	39
Cláusula 64 ^a Alteração da marcação do período de férias.....	39
Cláusula 65 ^a Doença no período de férias	40

Cláusula 66ª Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.....	41
Cláusula 67ª Efeitos da cessação do contrato de trabalho.....	41
Cláusula 68ª Violação do direito a férias.....	42
Cláusula 69ª Exercício de outra actividade durante as férias.....	42
Secção IV FALTAS.....	42
Cláusula 70ª Noção de falta.....	42
Cláusula 71ª Tipos de faltas.....	43
Cláusula 72ª Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins.....	44
Cláusula 73ª Comunicação das faltas.....	44
Cláusula 74ª Prova da falta justificada.....	44
Cláusula 75ª Efeitos das faltas justificadas.....	45
Cláusula 76ª Faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador.....	45
Cláusula 77ª Efeitos das faltas injustificadas.....	46
Secção V suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado....	46
Cláusula 78ª Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador	46
Cláusula 79ª Licença sem retribuição.....	47
Cláusula 80ª Pré-Reforma.....	47
CAPÍTULO VIII RETRIBUIÇÃO.....	48
Cláusula 81ª Princípio constitucional da retribuição.....	48
Cláusula 82ª Conceito de retribuição do trabalho.....	48
Cláusula 83ª Cálculo da retribuição horária e diária.....	49
Cláusula 84ª Retribuição Certa e Retribuição Variável.....	49
Cláusula 85ª Forma de Pagamento.....	50
Cláusula 86ª Retribuição de trabalho nocturno.....	50
Cláusula 87ª Retribuição de trabalho suplementar.....	51
Cláusula 88ª Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial.....	51
Cláusula 89ª Retribuição em caso de substituição de trabalhador.....	52
Cláusula 90ª Retribuição da isenção de horário de trabalho.....	52
Cláusula 91ª Retribuição e subsídio de férias.....	53
Cláusula 92ª Subsídio de Natal.....	53
Cláusula 93ª Subsídio de almoço.....	54
Cláusula 94ª Retribuição por prestação temporária como formador.....	54
Cláusula 95ª Diuturnidades.....	55
Cláusula 96ª Participação nos lucros.....	55
Cláusula 97ª Prémio de produtividade.....	55
Cláusula 98ª Despesas com deslocações.....	56
Cláusula 99ª Abono para falhas.....	57
Cláusula 100ª Subsídio de Turno.....	57
Cláusula 101ª Subsídio de Prevenção.....	58
Cláusula 102ª Subsídios de Trabalhador –Estudante.....	58

Cláusula 103 ^a Actualização das tabelas salariais.....	58
Cláusula 104 ^a Direitos salariais	59

CAPÍTULO IX LOCAL DE TRABALHO, DESLOCAÇÕES, TRANSPORTES E TRANSFERÊNCIAS 59

Secção I Local de trabalho..... 59

Cláusula 105 ^a Local de trabalho	60
---	----

Secção II Deslocações e transportes..... 60

Cláusula 106 ^a Regime de deslocações.....	60
Cláusula 107 ^a Deslocações para frequência de cursos de formação profissional...	61

Secção III Transferências 62

Cláusula 108 ^a Transferência individual de local ou base de trabalho	62
Cláusula 109 ^a Regime de seguros.....	62

CAPÍTULO X CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL 63

Cláusula 110 ^a Protecção da Maternidade e da Paternidade.....	63
Cláusula 111 ^a Licença por paternidade	64
Cláusula 112 ^a Assistência a menor com deficiência	64
Cláusula 113 ^a Adopção.....	64
Cláusula 114 ^a Dispensas para consultas, amamentação e aleitação	65
Cláusula 115 ^a Faltas para assistência a menores	65
Cláusula 116 ^a Faltas para assistência a netos	65
Cláusula 117 ^a Faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica	66
Cláusula 118 ^a Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado....	66
Cláusula 119 ^a Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica	67
Cláusula 120 ^a Outros casos de assistência à família.....	67
Cláusula 121 ^a Tempo de trabalho.....	67
Cláusula 122 ^a Trabalho suplementar	68
Cláusula 123 ^a Trabalho no período nocturno	68
Cláusula 124 ^a Reinserção profissional	68
Cláusula 125 ^a Protecção da segurança e saúde.....	69
Cláusula 126 ^a Regime das licenças, faltas e dispensas.....	70
Cláusula 127 ^a Protecção no despedimento	71
Cláusula 128 ^a Infantário	71
Cláusula 129 ^a Autorização para trabalho a tempo parcial.....	72
Cláusula 130 ^a Horário flexível	73
Cláusula 131 ^a Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador	73

CAPÍTULO XI PODER DISCIPLINAR	74
Cláusula 132ª Poder Disciplinar	74
Cláusula 133ª Limites às sanções disciplinares	75
Cláusula 134ª Procedimento	75
Cláusula 135ª Aplicação da sanção	76
Cláusula 136ª Sanções abusivas	76
Cláusula 137ª Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva.....	76
CAPÍTULO XII CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	76
Cláusula 138ª Denúncia com aviso prévio	76
Cláusula 139ª Prazos	77
Cláusula 140ª Acordo de revogação.....	77
CAPÍTULO XIII PROTECÇÃO SOCIAL.....	77
Cláusula 141ª Contribuições.....	77
Cláusula 142ª Acidente de Trabalho ou Doença Profissional	78
Cláusula 143ª Complemento de Doença	78
Cláusula 144ª Complemento em caso de Acidente de Trabalho ou Doença Profissional	78
Cláusula 145ª Refeitório.....	79
Cláusula 146ª Fundo de Protecção Social	79
Cláusula 147ª Gestão e Acompanhamento do Fundo.....	80
Cláusula 148ª Pensão Complementar.....	80
Cláusula 149ª Seguro de Saúde	81
Cláusula 150ª Apólices.....	81
CAPÍTULO XIV SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	81
Cláusula 151ª Princípios Gerais	81
Cláusula 152ª Deveres Específicos do empregador	82
Cláusula 153ª Deveres Específicos dos Trabalhadores	83
Cláusula 154ª Formação Geral em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	84
Cláusula 155ª Formação Específica em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	84
Cláusula 156ª Participação dos Trabalhadores e seus Representantes	85
Cláusula 157ª Comissões de Higiene e Segurança	86
Cláusula 158ª Regulamento de Segurança e Higiene no Trabalho	88
Cláusula 159ª Medicina do Trabalho e Vigilância da Saúde.....	88
Cláusula 160ª Acidentes de trabalho e doenças profissionais	89
Cláusula 161ª Prevenção do Álcool e Drogas	89
Cláusula 162ª Prevenção do Tabagismo.....	90

CAPÍTULO XV ORGANIZAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES	90
Cláusula 163ª Princípio geral	90
Cláusula 164ª Comunicação ao empregador	91
Cláusula 165ª Comissões sindicais e intersindical de delegados	91
Cláusula 166ª Garantias dos trabalhadores com funções sindicais	92
Cláusula 167ª Exercício de funções das organizações sindicais	92
Cláusula 168ª Direito de reunião	93
Cláusula 169ª Reuniões da comissão intersindical de delegados com o empregador	94
Cláusula 170ª Formalização	94
Cláusula 171ª Protecção especial dos representantes dos trabalhadores	94
CAPÍTULO XVI RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	94
Cláusula 172ª Comissão de Resolução de conflitos	95
Cláusula 173ª Procedimentos de resolução de conflitos	95
Cláusula 174ª Procedimentos Pluriconvencionais.....	96
CAPÍTULO XVII COMISSÃO PARITÁRIA.....	96
Cláusula 175ª Comissão Paritária.....	96
CAPÍTULO XVIII DISPOSIÇÕES FINAIS	97
Cláusula 176ª Situações de crise empresarial.....	97
Cláusula 177ª Responsabilidade social das empresas	98
Cláusula 178ª Disposições Gerais	99
ANEXO I CONTEÚDOS FUNCIONAIS	100
ANEXO II CONDIÇÕES ESPECÍFICAS E CARREIRA PROFISSIONAL.....	101
ANEXO III ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	104
ANEXO IV TABELA INDICIÁRIA DE RETRIBUIÇÕES.....	105

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA E DENÚNCIA

Cláusula 1ª

Área e Âmbito

1. O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional (ou não) e obriga, por um lado, as empresas cuja actividade seja ... (consultar a CAE) filiadas na associação... e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.
2. Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n. 99/2003 de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção... trabalhadores e ... empregadores

Cláusula 2ª

Vigência e revisão

1. A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim de Trabalho Emprego e terá uma vigência de um ano (ou mais), sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.
2. As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano (ou mais) e produzem efeitos a partir de 1 de ... de cada ano.
3. A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.
4. No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.
5. Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6. O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção, se houver recusa por parte do empregador no recurso à arbitragem.
7. Se a maioria dos subscritores não permitirem o recurso à arbitragem, o tempo dispendido desde o momento da apresentação da proposta conta para efeitos do regime de sobrevivência previsto no artigo 557º do Código do Trabalho.
8. O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua recepção.
9. A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.
10. A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.
11. A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

RECRUTAMENTO, ADMISSÃO, FORMAÇÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

SECÇÃO I

RECRUTAMENTO

Cláusula 3ª

Recrutamento Interno

1. Sem prejuízo da liberdade de o empregador efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.
2. Para satisfação do estipulado no número anterior o empregador poderá sujeitar o trabalhador a um período de estágio de dois a quatro meses, durante o qual, qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3. Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior mas, logo que seja confirmado na nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

4. O empregador compromete-se a anunciar, por ordem de serviço ou por outro meio idóneo, a abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de selecção aos trabalhadores eventualmente interessados.

Cláusula 4ª

Recrutamento Externo

1. O recrutamento externo de candidatos deve processar-se através de concurso público, se possível, com identificação dos aspectos genéricos da categoria ou profissão em concurso.

2. O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida a respectiva fundamentação.

3. O empregador não pode exigir ao candidato a emprego que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4. No processo de recrutamento o empregador pode beneficiar, temporariamente, candidaturas oriundas de grupos sociais desfavorecidos, em função do sexo, deficiência ou doença crónica, capacidade de trabalho reduzida, nacionalidade ou origem étnica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher, mas sempre com o objectivo de corrigir situações de desigualdade, sem prejuízo do disposto no Capítulo III.

5. O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o candidato está ou não apto para desempenhar a actividade profissional, salvo quando o trabalhador no seu interesse ou de terceiros autorize, por escrito, a realização ou apresentação de testes ou exames médicos a que não está obrigado.

SECÇÃO II
CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

Cláusula 5ª

Condições mínimas de admissão

1. São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 (dezasseis) anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. Os menores de idade inferior a dezasseis anos podem prestar trabalhos leves, que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos da legislação específica.
3. Os menores de idade igual ou superior a dezasseis anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:
 - a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação, se concluíram a escolaridade;
 - b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
 - c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40% do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respectiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;
 - d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.
4. O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho as admissões efectuadas nos termos dos números 2 e 3.
5. No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o

horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente, a data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu.

Cláusula 6ª

Condições específicas de admissão

1. As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no anexo **II**.
2. São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.
3. Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias ou profissões constantes do anexo **I**.
4. Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.
5. A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.
6. Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 7ª

Período experimental

1. Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.
2. Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 (dez) dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.
3. No caso do aviso prévio ser dado com menos de 10 dias do termo da duração do período experimental, o contrato passa a tempo indeterminado.

4. O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.
5. O período experimental tem a seguinte duração:
 - a) Sessenta dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a noventa dias no caso de frequência de acções de formação profissional;
 - b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia directa;
 - c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direcção.
6. Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, excepto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.
7. Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.
8. Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efectivamente prestado, incluindo-se neste, as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.
9. A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.
10. O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

SECÇÃO III

FORMAÇÃO PROFISSIONAL, EDUCAÇÃO E CERTIFICAÇÃO

Cláusula 8ª

Princípios Gerais

1. A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.
2. Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3. Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um Plano de Formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores.
4. Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente ao início da sua execução.
5. Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

Ver cláusula 16.ª

Ver cláusula 156ª

Cláusula 9ª

Crédito de tempo e condições de aplicação

1. O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a vinte horas anuais de formação até 2005 e trinta e cinco horas a partir de 1 de Janeiro de 2006.
2. No caso do empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no n.º 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.
3. O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou acções de formação, mediante comunicação prévia de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.
4. O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.
5. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

Cláusula 10ª

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1. Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses, com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos, têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para a deslocação, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.
2. A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada ao empregador com a antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.
3. A utilização da faculdade referida no número 1 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais do que 10% dos trabalhadores, sem prejuízo das acções de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

Cláusula 11ª

Trabalhadores—estudantes

1. Considera-se trabalhador-estudante, aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.
2. Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses beneficiarão de igual tratamento.
3. O presente regime é regulado pela legislação em vigor sobre esta matéria.

Ver cláusula 102.º

SECÇÃO IV
CARREIRA PROFISSIONAL E MOBILIDADE FUNCIONAL

Cláusula 12ª
Princípios Gerais

1. Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.
2. O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção.
3. As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo **II**.

Cláusula 13ª
Mobilidade funcional

1. É permitida a mobilidade funcional temporária desde que não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
2. A modificação substancial da posição do trabalhador é definida pelo grau de qualificação necessário para o desempenho de funções afins e pelo grupo profissional em que se integra o trabalhador.
3. A limitação referida no número anterior poderá ser afastada desde que o empregador e o trabalhador acordem na realização de um período de formação ou de um estágio, nos termos do n.º 2 da cláusula 3ª, especialmente orientado para habilitar o trabalhador no exercício de actividades (ou tarefas) não previstas no objecto do contrato ou mudança de profissão.
4. Para efeitos do disposto no n.º 2, deverá ser estabelecido pelo empregador um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre tarefas ou funções conexas.
5. Para apreciação das qualificações detidas pelo trabalhador serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.
6. As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da Comissão Paritária.

Ver cláusula 175ª

Cláusula 14ª

Critérios para a progressão profissional

1. Constitui promoção a passagem do trabalhador a categoria ou escalão ou grau (ou nível) superiores da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de retribuição mais elevado. A promoção designa-se por automática quando não resulte da aplicação de critérios de avaliação, exame e escolha.
2. Para efeitos de promoção são considerados os critérios que se seguem, de acordo com as Disposições Especiais previstas no Anexo II: a) competência profissional; b) maiores habilitações profissionais e académicas; c) experiência profissional.
3. A qualificação profissional e a promoção dependem do enquadramento profissional e da planificação profissional estabelecidas nos respectivos anexos.

CAPÍTULO III

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

SECÇÃO I

PRINCÍPIOS GERAIS

Cláusula 15ª

Obrigação de Informação

O empregador facultará semestralmente aos sindicatos do sector informação estatística discriminada por género, nacionalidade, por trabalhadores com deficiência ou com capacidade de trabalho reduzida relativamente à função desempenhada na empresa, estrutura salarial e acesso à formação profissional.

Cláusula 16^a
Formação e Discriminação

1. O plano de formação da empresa deve prever a integração de módulos de sensibilização e consciencialização anti-discriminatórias em todas as acções de formação com duração superior a 20 horas, com duração não inferior a 10% ou a um mínimo de 10 horas, para cursos de duração superior a 100 horas.
2. O número de mulheres a frequentar acções de formação profissional promovidas pelo empregador deve corresponder à proporção das mulheres no total dos trabalhadores da empresa.
3. Quando a representação das mulheres em cargos de administração e direcção for manifestamente reduzida, deve o empregador dar preferência às trabalhadoras da empresa no acesso a formações complementares com vista ao exercício de tais cargos.
4. Nos casos em que tal se revele necessário em função da actividade a desempenhar e das especificidades inerentes à situação do trabalhador, deve o empregador promover a formação específica dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica e com capacidade de trabalho reduzida, garantindo-lhes o acesso às acções de formação por si promovidas.
5. O empregador deve garantir a igualdade de tratamento dos trabalhadores estrangeiros no acesso às acções de formação por si promovidas, relativamente a trabalhadores nacionais em idêntica situação contratual.
6. Sempre que tal se revele necessário o empregador deve promover a frequência de cursos de formação específica em português básico ou dispensar o trabalhador para esse efeito.
7. Sempre que tal se revele necessário o empregador deve promover cursos de formação linguística específica para o exercício de funções que requeiram o conhecimento de linguagem técnica.

Ver cláusula 8.^a

Nota: a presente cláusula estabelece princípios no âmbito da formação para todos os trabalhadores abrangidos nesta Secção.

SECÇÃO II
IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO

Cláusula 17^a
Preferência na admissão

O empregador deve, perante candidatos em idênticas condições e mediante critérios objectivos, dar preferência na admissão ao género sub – representado na empresa, tendo em conta a percentagem de trabalhadores (as) existentes no respectivo sector de actividade.

SECÇÃO III
**IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE CAPACIDADE DE
TRABALHO REDUZIDA E DE DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA**

Cláusula 18^a
Admissão

1. O empregador deve, no processo de admissão, garantir a igualdade de tratamento das candidaturas de trabalhadores com deficiência, doença crónica ou com capacidade de trabalho reduzida.
2. O empregador deve dar preferência à admissão destes trabalhadores, visando uma taxa de emprego mínima de 5% relativamente à totalidade dos trabalhadores da empresa.

A introdução do regime de quotas para trabalhadores com deficiência, à semelhança do que sucede na Administração Pública, parece justificar-se enquanto medida de acção positiva. A concretização da quota deverá ter em conta a situação concreta.

Cláusula 19ª

Adaptação de postos de trabalho

1. O empregador deve proceder, sempre que necessário, à construção de acessos adequados e à adaptação dos instrumentos de trabalho de forma a assegurar adequadas condições de trabalho.
2. Para os trabalhadores com a categoria x que laboram na Secção y:
 - a) rampas de acesso nos pontos z e w
 - b)

O número 2 só se aplica a Acordos de Empresa

Cláusula 20ª

Deficiência, doença crónica ou redução da capacidade de trabalho superveniente não resultante de acidente de trabalho

1. Ao trabalhador cuja deficiência, doença crónica ou redução da capacidade de trabalho seja posterior ao início da prestação de trabalho e não resulte de acidente de trabalho deve o empregador procurar assegurar posto de trabalho compatível com as especificidades da sua situação, sem que de tal resulte perda de retribuição.
2. Quando se verificarem as situações referidas no número anterior devem ser informados e consultados os sindicatos do sector os quais se poderão pronunciar sobre o caso em apreço.

Cláusula 21ª

Protecção no despedimento

O empregador comunicará obrigatoriamente aos sindicatos do sector o despedimento de trabalhadores com deficiência, doença crónica ou com capacidade de trabalho reduzida.

Nota: Com esta cláusula pretende-se conferir a possibilidade aos sindicatos de aferir uma eventual prática discriminatória.

Secção IV
IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA *RELIGIÃO*

Cláusula 22^a

Compatibilização da prestação de trabalho

1. Sempre que daí não resulte grave prejuízo para o funcionamento da empresa, deve esta possibilitar a observância de feriados religiosos diferentes dos da generalidade dos trabalhadores.
2. O disposto no número anterior será aplicado sem prejuízo do cumprimento do horário semanal de trabalho, salvo acordo entre as partes.

Secção V

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA NACIONALIDADE

Cláusula 23^a

Não discriminação e actos retaliatórios

1. É proibida a adopção pelo empregador de comportamentos discriminatórios, racistas e xenófobos em todas as relações com os trabalhadores.
2. É proibida ao empregador a adopção de actos ou comportamentos retaliatórios ou persecutórios na sequência de qualquer reclamação, queixa ou acção judicial interposta por trabalhador alegando a verificação dos comportamentos previstos no número anterior.
3. É lícito aos trabalhadores a recusa de ordens ou instruções que manifestamente tenham subjacentes motivações discriminatórias, racistas e xenófbas.

Cláusula 24^a

Igualdade de tratamento

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, nomeadamente no que se refere à retribuição e outros benefícios

económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

CAPÍTULO IV

VÍNCULOS CONTRATUAIS

Cláusula 25ª

Contrato de trabalho a termo

A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida para fazer face a necessidades temporárias do empregador que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, não devendo, em qualquer caso, o número de trabalhadores ser superior a ___% do total dos trabalhadores.

Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a)
- b)

Cláusula 26ª

Cedência ocasional de trabalhadores

1. O empregador pode celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional para o exercício de funções em empresas do grupo societário a que pertence.
2. A cedência é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente e pelo cessionário, do qual constarão as razões que a determinam, a data do seu início e a duração, certa ou incerta.
3. A cedência só é legítima se do documento referido no número anterior constar declaração de concordância do trabalhador.
4. Durante a execução do contrato junto do cessionário, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado na empresa cessionária, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho, salvo acordo expresso entre as partes.

5. O período de cedência conta para todos os efeitos de antiguidade na empresa cedente, nos mesmos termos em que contaria se nela exercesse funções.
6. Sem prejuízo de tratamento mais favorável na empresa cessionária, durante o período de cedência, o trabalhador mantém todos os direitos e regalias que teria se se mantivesse na empresa cedente.
7. Cessado o acordo de cedência e em caso de extinção ou cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data da cedência.
8. Em caso de extinção ou cessação da actividade da empresa cedente, o trabalhador cedido tem o direito de optar pela integração na empresa cessionária, no mesmo regime de contrato de trabalho, mantendo os direitos que detinha à data da cedência.

Cláusula 27ª

Comissão de Serviço

1. Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de direcção dependentes da administração, as funções de secretariado pessoal e outras, nomeadamente:
 - a)
 - b)
 - c)
2. Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstas no número anterior, os trabalhadores já ao serviço do empregador, vinculados por contrato de trabalho (1).
3. Quando para o exercício dos cargos e funções referidos no número 1, seja admitido um trabalhador, deve ficar, desde logo, indicada, no acordo, a actividade que este exercerá aquando da cessação da comissão de serviço.

(1) Quando se quiser dar preferência também a trabalhadores contratados a termo, parece aconselhável, estabelecer um período mínimo de duração do respectivo contrato antes de passar ao regime da comissão de serviço.

Cláusula 28ª

Teletrabalho

1. Nos termos da legislação em vigor o trabalhador pode passar a trabalhar em regime

de teletrabalho, por acordo escrito, celebrado com o empregador, por períodos prorrogáveis de seis meses até ao limite de três anos.

2. O trabalhador deve velar pela conservação e pela boa utilização do equipamento e não deve receber ou enviar material ilegal pela Internet.

3. É da responsabilidade do empregador a adopção e implementação das medidas que considere necessárias para a segurança do software, da segurança de dados e da utilização do equipamento com fins exclusivamente profissionais.

4. O acordo referido no número 1 pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução.

5. Cessado o acordo pelo período que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, não podendo por isso ser prejudicado nas suas regalias e direitos.

6. Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, deve ser, desde logo, acordada a actividade que este exercerá aquando da cessação do referido regime.

7. Gozam de preferência para o exercício de funções em regime de teletrabalho, os trabalhadores portadores de deficiência ou que tenham responsabilidades familiares.

8. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objecto o controlo da actividade laboral e dos respectivos equipamentos; podendo apenas ser efectuadas entre as nove e as dezanove horas, com comunicação prévia não inferior a vinte e quatro horas, na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

9. Nos termos da legislação em vigor, o trabalhador pode requerer ao empregador a aplicação do regime de teletrabalho, por períodos prorrogáveis de seis meses até ao limite de três anos, nas seguintes situações:

a) Trabalhador com filhos, adoptados ou enteados de idade inferior a 10 anos;

b) Trabalhador que tenha a seu cargo familiares incapacitados;

c) Trabalhador-estudante;

10. Cessado o acordo pelo período por que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, não podendo por isso ser prejudicado nas suas regalias e direitos.

Cláusula 29ª

Informações

1. O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, às organizações sindicais subscritoras da presente convenção, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos a termo.
2. Em idêntico prazo, deve o empregador comunicar às mesmas organizações, a celebração, com indicação do respectivo fundamento, e a cessação de contratos de utilização de trabalho temporário, de contratos para a prestação subordinada de teletrabalho, de contratos para o exercício de funções em comissão de serviço e de acordos para cedência ocasional de trabalhadores.

CAPÍTULO V

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 30ª

Princípios Gerais

1. O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.
2. Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 31ª

Deveres do empregador

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

- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.
- k) Enviar aos sindicatos, até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.
- l) Ministras acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- m) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior, e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

Cláusula 32ª

Deveres dos trabalhadores

1. São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- h) Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

2. O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 33ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO VI

PRESTAÇÃO DO TRABALHO

SECÇÃO I

DURAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 34ª

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho tem a duração de ___ horas semanais e de ___ horas diárias, distribuídas de (v.g. de segunda a sexta-feira).
2. O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento apenas pode ser aumentado em ___ horas (limite máximo de quatro horas).
3. O período normal de trabalho dos menores será reduzido em uma hora por dia.

Cláusula 35ª

Regime de adaptabilidade

1. Sem que a duração média do trabalho semanal exceda a duração prevista no n.º 1 da cláusula anterior, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de ___ horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as ___ horas.(1)
2. No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses. (2)
3. As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n. 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.
4. Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.
5. As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 2 horas por dia, referidas no n. 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.
6. Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no n.º 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.
7. Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com:
 - a) Alimentação;
 - b) Transportes;
 - c) Creches e ocupação de tempos livres;
 - d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar;
 - e)
8. Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

9. O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

10. O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

11. Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho semanal serão pagas como trabalho suplementar.

12. O presente regime não se aplica aos trabalhadores contratados a termo, cujo termo previsto do contrato se verifique antes de terminado o período de referência. (3)

(1) O limite dos aumentos na ausência da convenção é de 2 horas diárias e 50 semanais, por acordo individual. Sendo tais limites idênticos aos que existiam apenas na disponibilidade da negociação colectiva na legislação anterior, a convenção ou não regula esta matéria ou devem negociar-se contrapartidas adequadas e efectivas para um possível aumento de até 4 horas diárias e 60 semanais. Face à especial penosidade de horários muito alargados deve haver muito cuidado na fixação dos valores máximos e quanto à sua utilização continuada.

Para estes efeitos, apenas não se contabiliza o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior, o qual tem como limite único o da duração média do trabalho semana.

(2) Casos haverá em que a negociação de um período de referência mais extenso (limite de até doze meses) poderá revelar-se adequado (v.g. actividades sazonais), mas parece-nos que em regra se deverá manter nos quatro meses, sob pena de se tornar excessivamente penoso trabalhar várias semanas com picos horários.

O referido período de referência de quatro meses pode ser alargado para seis meses nas seguintes situações:

a) Trabalhadores familiares do empregador;

b) Trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo;

c) Havendo afastamento entre o local de trabalho e o local de residência do trabalhador ou entre diferentes locais de trabalho do trabalhador;

d) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente, quando se trate de guardas ou porteiros.

Tal alargamento é ainda aplicável a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou de produção (v.g. recepção, tratamento ou cuidados de saúde em hospitais ou estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões, Portos ou aeroportos, imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, caso fortuito ou motivo de força maior etc.).

(3) A aplicação deste regime a estes trabalhadores, sobretudo aqueles com contratos de menor duração, pode levar frequentemente a que aos mesmos nunca se aplique o limite à duração média do trabalho semanal porque trabalhariam apenas nos períodos de maior carga hora sem que a mesma seja compensada a posteriori, nomeadamente nos casos em que o período de referência seja alargado.

Cláusula 36ª

Envio do registo de trabalho em regime de adaptabilidade

O empregador deve enviar trimestralmente aos sindicatos a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho em regime de adaptabilidade durante o período em causa, com a discriminação do número de horas prestadas.

Cláusula 37ª

Informação e consulta sobre horário de trabalho em regime de adaptabilidade

1. Para efeito do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 15 dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos sindicatos.
2. O parecer negativo fundamentado dos sindicatos, o qual pode incluir a apresentação de contraproposta, obriga o empregador a fundamentar a não consideração daquele.

Secção II

HORÁRIO DE TRABALHO

Cláusula 38ª

Horário de Trabalho

1. Dentro dos condicionalismos estabelecidos nesta convenção e na lei, pode o empregador estabelecer os seguintes tipos de horários:
 - a) Horário de trabalho base: aquele que se reparte por dois períodos diários entre as ___ e as ___ horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saídas fixas;
 - b) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários interruptos ou ininterruptos, com horas de entrada e de saídas fixas, e em que, pelo menos um deles, se situa fora do intervalo das ___ às ___ horas;
 - c) Horário de trabalho por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários e sucessivos, interruptos ou ininterruptos, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;

d) Horário de trabalho flexível: aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

2. O estabelecimento do horário de trabalho diário fora do período compreendido entre as ___ e as ___ horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3. Exceptua-se do previsto no número anterior o horário das seguintes unidades e serviços:

- a) Os serviços de limpeza, que poderão ser estabelecidos entre as ___ e as ___ horas, em períodos contínuos ou descontínuos.
- b)

Cláusula 39ª

Alteração de horário

1. As alterações de horário devem ser afixadas com pelo menos, quinze dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos sindicatos.

2. O parecer negativo fundamentado dos sindicatos, o qual pode incluir a apresentação de contraproposta, obriga o empregador a fundamentar a não consideração daquele.

3. Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com:

- a) Alimentação;
- b) Transportes;
- c) Creches e ocupação de tempos livres;
- d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar;
- e)

Cláusula 40ª

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso por um período de ___ hora(s), não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de

trabalho consecutivo, mesmo que se trate de prolongamento como trabalho suplementar.(1)

(1) O intervalo para refeição deve, em regra, encontrar-se compreendido entre uma e duas horas. Podendo haver situações (como na restauração) em que esse período seja superior, não nos parece desejável que ultrapasse em caso algum as três horas.

Cláusula 41^a

Interrupções

Além das legalmente previstas, constituem tempo de trabalho efectivo as seguintes interrupções:

- a) Pausa diária de X (v.g. 30) minutos a que têm direito os trabalhadores em regime de horário contínuo;
- b).....
- c)..... . (1)

(1) A principal questão que se suscita é a de que os regimes actualmente em vigor resultantes da negociação colectiva poderão deixar de se aplicar com a entrada em vigor do Código e até que surja nova convenção que disponha sobre esta matéria em virtude do artº 10º da Lei de aprovação 99/2003 e , consoante a interpretação que seja feita do mesmo.

Se se entender contrariamente à interpretação feita pela UGT, pela qual a não regulamentação em convenção faria tais direitos integrarem automaticamente o contrato individual de trabalho, os regimes negociados seriam postos em causa retroactivamente, aplicando-se automaticamente apenas o regime legal ainda em vigor. Esta cláusula assegura que tal não suceda.

Cláusula 42^a

Isenção de horário de trabalho

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramento, nomeadamente de direcção, gerência, chefia ou técnicas e, em ainda, todos os que desempenhem cargos de confiança.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança, todos aqueles a quem o empregador especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo como tal considerados os seguintes:

- a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
 - b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome do empregador;
 - c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
 - d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços do empregador;
 - e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos do empregador, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da Administração;
 - f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros da Administração.
 - g) Os que pressuponham a execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho.
3. A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:
- a) possibilidade de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
 - b) observância dos períodos normais de trabalho acordados.
4. A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, períodos de descanso diário e aos feriados previstos nesta convenção.
5. Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.
6. Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

Ver cláusula.90ª

SECÇÃO III
TRABALHO SUPLEMENTAR

Cláusula 43ª

Noção e condições da prestação do trabalho suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
2. O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.
3. O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Ver cláusula 87

Cláusula 44ª

Limites máximos

1. Cada trabalhador não poderá prestar mais de (150/175, negociável até 200) horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de duas horas.
2. O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 45ª

Dispensa

1. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se motivos atendíveis, nomeadamente nos casos de:
 - a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
 - b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

2. O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Cláusula 46^a

Recusa

1. É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar sempre que a sua prestação não resulte da necessidade de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, da existência de motivo de força maior ou quando se revele indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o empregador ou para a sua viabilidade.

2. É ainda legítima a recusa se a determinação pelo empregador da necessidade de prestação de trabalho suplementar não for comunicada aos trabalhadores com uma antecedência mínima de quatro horas.

Cláusula 47^a

Envio de registo de trabalho suplementar

O empregador deve enviar trimestralmente aos sindicatos relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o período em causa, com discriminação do número de horas prestadas e respectivos descansos compensatórios.

SECÇÃO IV TRABALHO NOCTURNO E POR TURNOS

Cláusula 48^a

Trabalho Nocturno

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

2. Considera-se também como nocturno, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, por trabalhador nocturno, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho.

3. Não é permitida a prestação de trabalho nocturno por menores.

4. Sempre que o trabalho nocturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou término em hora que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.
5. Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:
 - a. Assistência imprescindível ao agregado familiar;
 - b. Frequência de estabelecimento de ensino em horário nocturno;
 - c. Indisponibilidade de transporte público, quando necessário, em condições adequadas.
6. Poderá ainda ser dispensado, a seu pedido, o trabalhador com mais de 25 anos de antiguidade na empresa ou com mais de 50 anos de idade.
7. O trabalhador que preste serviço nocturno continua ou alternadamente deve, antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, realizado por médico da sua escolha, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

Ver cláusula 86ª

Cláusula 49ª

Trabalho por Turnos

1. Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador mude regular ou periodicamente de horário.
2. O estabelecimento e organização de trabalho por turnos devem ser precedidos de parecer prévio a solicitar aos Sindicatos outorgantes da presente convenção com antecedência mínima de 30 dias, devendo estes elaborar o respectivo parecer no prazo máximo de 10 dias.
3. A solicitação referida no número anterior deve ser acompanhada da fundamentação sobre a necessidade do estabelecimento e a organização dos turnos, bem como do acordo expresso dos trabalhadores abrangidos, relativamente aos quais a mudança de horário de trabalho para o regime de turnos implique alteração do contrato individual de trabalho.
4. Atendendo às características de produção em regime de turnos, o período dos turnos efectuados total ou parcialmente em horário nocturno não poderá ser superior à média

de 35 horas. As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no tempo de trabalho.

5. A prestação de trabalho em regime de turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados.

6. São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos da noite, os designadamente previstos nos números 5 e 6 da clausula 48.º

7. São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que acordadas entre si e o responsável pelo serviço, devendo ser comunicadas com 24 horas de antecedência mínima.

8. Deve ser possibilitada a mudança do horário por turnos para o horário normal aos trabalhadores que:

a) Comprovem por atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos;

b) Permaneçam durante 15 anos no regime de turnos ou tenham 50 anos ou mais de idade e requeiram a mudança.

9. Não havendo regime de trabalho para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador poderá, com o acordo do trabalhador, proceder à sua reconversão para profissão ou categoria profissional adequada e em que se verifique vaga.

10. O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

11. O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, a realizar por médico da sua escolha, com periodicidade não superior a um ano.

12. Os estabelecimentos devem afixar as escalas com turnos rotativos com uma antecedência mínima de 20 dias.

Ver cláusula.100º

Cláusula 50
Laboração Contínua

1. Devem ser organizados turnos em regime de laboração contínua sempre que o funcionamento do estabelecimento tenha de ser assegurado 24 horas por dia e sete dias por semana.
2. Nenhum trabalhador deverá prestar trabalho em turnos nocturnos mais de duas semanas seguidas, excepto se para tal for voluntário.
3. Aplicam-se ao regime de laboração contínua as disposições constantes da cláusula anterior.
4. É permitida a admissão de trabalhadores a tempo parcial para a organização de turnos ou equipas para prestação de trabalho exclusivamente aos fins-de-semana, devendo o trabalho prestado ser remunerado com acréscimo de 50% relativamente a idêntico trabalho prestado em horário normal semanal.

Ver cláusula 53ª

SECÇÃO V
TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Cláusula 51
Trabalho a tempo parcial

1. 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, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho e consideradas a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.
2. O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar a actividade a desenvolver, o número de horas mensais, horário de trabalho e retribuição.

3. O empregador concederá ao trabalhador que o requeira, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, o regime de prestação de trabalho a tempo parcial, preferindo aqueles que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Assistência a filhos, enteados, adoptandos e adoptados, desde que menores de doze anos, portadores de deficiência física ou incapacitados;
- b) Assistência a cônjuges portadores de deficiência ou incapacitados ou pessoa em situação idêntica com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, há mais de dois anos ou com filhos comuns.

4. Gozam de preferência, na admissão em regime de prestação de trabalho a tempo parcial, quando se verifique recrutamento para o efeito e depois de satisfeitos os requerimentos eventualmente apresentados nos termos do número anterior, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Capacidade de trabalho reduzida
- b) Deficiência ou doença crónica
- c) Responsabilidades familiares
- d) Frequência de estabelecimento de ensino médio ou superior

5. O trabalhador admitido em regime de trabalho a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga em regime de tempo completo para o exercício das mesmas funções, devendo ser levada em conta a qualificação técnica ou profissional.

6. O trabalhador em regime de tempo parcial, ao abrigo do número 3 desta cláusula, pode, independentemente de qualquer acordo, regressar ao regime de tempo completo, mediante comunicação escrita enviada ao empregador, com a antecedência mínima de 90 dias.

7. Só podem prestar trabalho suplementar os trabalhadores a tempo parcial admitidos por tempo indeterminado.

8. O acordo pode ser denunciado pelo trabalhador a tempo parcial, mediante aviso prévio de 15 dias, quando:

- a) Se mostre incompatível com situações que constituam condição preferencial de admissão à prestação de trabalho em tempo parcial.
- b) Por necessidades formativas.
- c) Incompatibilidade com outro contrato a tempo parcial

9. À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes nesta convenção, que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

Ver cláusula 88ª

Ver capítulo x

CAPÍTULO VII

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

SECÇÃO I

DESCANSO SEMANAL

Cláusula 52ª

Descanso Semanal

1. Em regime normal de trabalho são considerados dois dias de descanso semanal, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar.
2. O dia de descanso complementar pode observar-se, total ou parcialmente, à segunda-feira mediante acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos, ou nos termos referidos nesta convenção
3. Em regime de turnos de laboração contínua, o horário é organizado para que, em média, os trabalhadores tenham dois dias de descanso semanal e sendo assegurado, uma vez por mês, dois dias de descanso que coincidirão com o sábado e o domingo.
4. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado o descanso semanal nos mesmos dias.

SECÇÃO II

FERIADOS E SUSPENSÃO OCASIONAL DO TRABALHO

Cláusula 53ª

Feriados obrigatórios

1. São feriados obrigatórios:
1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1, 8 e 25 de Dezembro.

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

Cláusula 54ª

Feridos Facultativos

1. Além dos feriados obrigatórios, podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2. Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Cláusula 55ª

Concessão de dispensas

1. O empregador pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2. Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, o empregador e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensações de trabalho.

3. O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividade, quando solicitado pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

FÉRIAS

Cláusula 56ª

Direito a férias

1. Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
2. O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.
3. O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
4. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na Secção III do presente Capítulo.

Cláusula 57ª

Aquisição do direito a férias

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos seguintes.
2. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
4. Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 o trabalhador tem direito a um período de férias igual à soma dos dias de férias que resultarem do previsto no número 2 desta cláusula e dos dias de férias estabelecidos nos números 1 e 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 58ª

Duração do período de férias

1. O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.
2. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
3. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
4. Para efeitos do número anterior não são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 59ª

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1. O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
2. Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
3. Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 60ª

Cumulação de férias

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
2. As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares

residentes no estrangeiro.

3. Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

4. Por opção do trabalhador os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Ver cláusula 35

Cláusula 61ª

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1. O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, desde que com aprovação maioritária dos trabalhadores abrangidos.
- c) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

2. O encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3. O encerramento total ou parcial da empresa deve ser comunicado aos trabalhadores até 31 de Março do ano a que se refere ou acordado nos termos da alínea b) do n.º 2 desta cláusula.

4. O disposto nos números anteriores não pode prejudicar nenhum trabalhador de gozar o período de férias por si fixado, no mínimo de dez dias úteis, nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 62ª

Marcação do período de férias

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

2. Na falta de acordo a marcação do período de férias só pode ser entre 1 de Maio e 31 de Outubro, cabendo ao empregador a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, ou dos

delegados sindicais, pela ordem de precedência indicada no caso de não existir a primeira estrutura de representação colectiva.

3. A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos quatro anos anteriores.

4. No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, incluindo cursos de formação profissional, o empregador só pode marcar o período de férias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

5. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

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

Cláusula 63º

Férias fora do período normal

1. Os trabalhadores que, por acordo com o empregador, gozem consecutivamente pelo menos metade do período de férias nos meses de Janeiro a Abril e de Outubro e Dezembro, terão direito a um acréscimo de três dias úteis de férias retribuídas.

2. O estipulado no número anterior aplica-se aos trabalhadores das micro empresas que não gozaram, pelo menos metade das férias no período entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 64ª

Alteração da marcação do período de férias

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

2. A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
3. Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, com sujeição ao referido no n.º 2 da cláusula 62.^a
4. Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.
5. Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio e seja da iniciativa do trabalhador, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 65^a

Doença no período de férias

1. No caso de o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, a partir da data da recepção da comunicação que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período.
2. A marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador, sem prejuízo de acordo entre as partes. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-lo até 30 de Abril do ano subsequente.
3. A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento do empregador.
4. No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.
5. Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.
6. Em caso de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.º 3,4 e 5,

os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

Cláusula 66ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
2. No ano da cessação da suspensão do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de três meses de efectivo serviço a um período de férias, e respectivo subsídio, equivalente ao que se teria vencido em 1 Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.
4. Cessando o contrato após o impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito não só à retribuição prevista no n.º 1 como à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado antes do início da suspensão.

Cláusula 67ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.
3. Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 68ª

Violação do direito a férias

No caso de o empregador obstar ao gozo de férias nos termos da presente convenção, o trabalhador receberá a título de compensação o triplo da retribuição correspondente ao período em falta devendo este período ser obrigatoriamente gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Clausula 69ª

Exercício de outra actividade durante as férias

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.
2. A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.
3. Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO IV FALTAS

Cláusula 70ª

Noção de falta

1. Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3. Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se 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 a um período de presença obrigatória dos trabalhadores.
5. Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, trinta minutos por mês, sendo repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

Cláusula 71ª

Tipos de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na legislação e nesta convenção;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da legislação e nesta convenção;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

- j) As que por lei forem como tal qualificadas.
3. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 72ª

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1. O trabalhador pode faltar justificadamente no caso de faltas motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins:
 - a) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
 - b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados).
2. Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 73ª

Comunicação das faltas

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
2. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empregador logo que possível.

Cláusula 74ª

Prova da falta justificada

1. O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
2. A prova de situação de doença é feita nos mesmos termos da Cláusula 65ª.

Cláusula 75ª

Efeitos das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea j) da cláusula 71ª, quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
3. As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador só determinam perda de retribuição se nesse sentido o empregador previamente informar o trabalhador.
4. Nos casos previstos na alínea d) da cláusula 71ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
5. No caso previsto na alínea h) da cláusula 71ª as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 76ª

Faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador

1. São nomeadamente faltas justificadas autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com direito a retribuição, as situações expressas no número seguinte, desde que a empresa não disponha ou não possa contratar os serviços enumerados.
2. Por motivo de consulta, tratamento e exame médico, quando inadiável e sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço:
 - a) Pelo tempo estritamente necessário, se a consulta, tratamento ou exame médico tiver lugar na própria localidade em que presta serviço;

- b) Pelo período de um dia completo de trabalho se o tratamento, consulta ou exame médico exigir a sua deslocação a outra localidade, ou pelo período superior, desde que necessário e previamente autorizado.
3. As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior só serão justificadas se não houver na localidade serviço clínico da especialidade pretendida
4. Se existir na localidade serviço clínico da especialidade, mas o trabalhador prefira deslocar-se a outra localidade, a falta poderá ser justificada mas com perda de retribuição.
5. Quando a consulta, tratamento ou exame médico exigir marcação antecipada, deve ser feita comunicação prévia.
6. A comprovação do facto a que se alude no n.º 2 pode ser feita pela hierarquia, se dele tem conhecimento, ou aferida por documento do centro de assistência ou centro de saúde.

Cláusula 77ª

Efeitos das faltas injustificadas

1. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
2. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.
3. No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

SECÇÃO V SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO

Cláusula 78ª

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
2. O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.
3. O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
4. O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
5. A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 79ª

Licença sem retribuição

1. Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.
2. O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de dez dias.
3. A ausência de resposta do empregador no prazo referido no número anterior equivale à concessão da licença nos termos em que for requerida.
4. Durante o período de licença sem retribuição, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando, porém, o trabalhador o direito à categoria.

Cláusula 80ª

Pré-Reforma

Sempre que a extinção da situação de pré-reforma resulte de cessação do contrato de trabalho que conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação caso

estivesse no pleno exercício das suas funções, aquele tem direito a optar entre esta indemnização ou a indemnização correspondente ao montante das prestações de pré-reforma até à idade legal da reforma.

CAPÍTULO VIII

RETRIBUIÇÃO

Cláusula 81ª

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 82ª

Conceito de retribuição do trabalho

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
2. A retribuição compreende a retribuição-base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie bem como outras prestações que a presente convenção vier definir como tal.
3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.
4. Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.
5. Para os efeitos desta convenção entende-se por:
 - a) Retribuição de base: a retribuição correspondente à tabela salarial, Anexo III desta convenção, que dela faz parte integrante.
 - b) Retribuição mínima: a retribuição de base e as diuturnidades

- c) Retribuição efectiva: a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da Lei ou desta convenção.

Cláusula 83ª

Cálculo da retribuição horária e diária

1. A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula: $(Rm \times 12) / (52 \times n)$, sendo Rm o valor da retribuição efectiva e n o período normal de trabalho semanal.
2. A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efectiva.

Cláusula 84ª

Retribuição Certa e Retribuição Variável

1. Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.
2. Aos trabalhadores que auferirem uma retribuição mista, será assegurado, em cada mês de trabalho, como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima(prevista na alínea b) do número 5 da cláusula 82.ª) a que teriam direito, para a respectiva categoria profissional.
3. Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efectuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre trabalhador e empregador.
4. Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal e outras prestações estabelecidas nesta convenção, tomar-se-á como referência a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tenha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de duração do contrato de trabalho se este tiver tido uma duração inferior.

Poderão existir situações que, pela natureza das empresas/ sectores ou do tipo de retribuição variável, não permitam a aplicação da forma de cálculo prevista no nº 4 desta cláusula. Importa, por conseguinte, para evitar que a regulação destas seja remetida para a esfera dos tribunais, que a convenção regule tais situações.

Cláusula 85ª

Forma de Pagamento

1. As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.
2. O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.
3. No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na Instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 86ª

Retribuição de trabalho nocturno

1. A remuneração de trabalho nocturno, tal como se encontra definido na presente convenção, é superior em ____% à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.
2. O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite, salvo se tal for inerente à respectiva profissão.(2)

Ver cláusula 48.ª

(1) O Código do Trabalho estabelece como valor mínimo 25%.

(2) Exemplo do guarda nocturno.

Cláusula 87ª

Retribuição de trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar, como se encontra definido na presente convenção, é prestado em dia normal de trabalho e será retribuído nos termos seguintes:
 - a) No período diurno: 1.ª hora terá um acréscimo de **60%** (*CT prevê 50%*); na 2ª hora terá um acréscimo de **80%** (*CT prevê 75%*).
 - b) No período nocturno: terá um acréscimo de 100%.
2. O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em feriados será retribuído com um acréscimo de 100%, quer se trate de trabalho diurno ou nocturno, acrescido do pagamento de 1 hora adicional para transporte.
3. Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no nº 1 da Cláusula 93ª.
4. Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da Cláusula 93ª e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20 horas, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante.
5. Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes colectivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

Cláusula 88ª

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

Todos os trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo têm direito a uma retribuição efectiva calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Ver cláusula 51.ª

Cláusula 89ª

Retribuição em caso de substituição de trabalhador

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a 1 dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, uma retribuição-base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como a eventuais subsídios de função.

Cláusula 90ª

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1. Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes.

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 30% da retribuição mínima.

b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 15% da retribuição mínima.

2. A isenção de horário de trabalho deverá respeitar os limites máximos do período normal do trabalho, previstos na lei, bem como os limites relativos ao trabalho suplementar.

3. Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o do trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Ver cláusula 42.ª

1. O CT prevê como valor mínimo o pagamento de 1 hora de trabalho suplementar por dia nos casos de não sujeição a PNT e de duas horas de trabalho suplementar nos casos de observância do PNT. Os valores que são referidos na cláusula são meramente indicativos e devem ajustar-se à situação de cada sector-empresa em função desta realidade.

2. O trabalhador que prestar trabalho ao abrigo do regime da isenção de horário de trabalho sem observância dos limites legais de período normal de trabalho e ultrapassar o mesmo, deverá ser pago .como trabalho suplementar e respeitar aos limites legais.

Cláusula 91ª

Retribuição e subsídio de férias

1. Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.
2. Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de montante idêntico, que será pago de uma só vez com a retribuição do mês anterior ao do início das férias, logo que o trabalhador goze, pelo menos, 10 dias úteis de férias.
3. O valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo de férias, pelo que esse valor terá incidência sobre o subsídio de férias independentemente de o trabalhador já as ter gozado.
4. Aos trabalhadores que, por acordo com o empregador gozem seguidos, no mínimo, 50% do período de férias a que têm direito, nos meses de A a B¹, o subsídio de férias terá um acréscimo de 10%.
5. A redução do período de férias nos termos do Artigo 232º do Código de Trabalho não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respectivo subsídio de férias.
6. Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 92ª

Subsídio de Natal

1. Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição efectiva mensal que ocorrer no ano a que respeitar, vencendo-se no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

¹ Meses de fraca actividade da empresa - relacionado com a sazonalidade das actividades

2. Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.
3. No ano da admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.
4. Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta Cláusula.

Cláusula 93ª

Subsídio de almoço

1. A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a ----- Euros.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efectiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, ___ horas diárias de trabalho.
3. Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço, no mínimo, de valor proporcional ao horário completo.
4. O valor deste subsídio, sendo parte da retribuição, não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de Férias.
5. Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afectam a percepção do subsídio de refeição:
 - a) _____
 - b) _____;
6. Os subsídios de refeição previstos nesta Cláusula não são devidos quando a empresa forneça integralmente as refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos estabelecidos no nº1 e nº3.

Ver Capítulo VI.

Cláusula 94ª

Retribuição por prestação temporária como formador

Aos trabalhadores, que a título temporário sejam chamados a orientar acções de formação, será atribuído um subsídio nunca inferior ao custo hora acrescido de 25%

Cláusula 95ª

Diuturnidades

1. Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de valor igual a _____ Euros por cada ____ anos completos de serviço contados desde a data de admissão.
2. O regime de diuturnidades é limitado a ____ diuturnidades.
3. Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

Note-se que, em certos casos, a diuturnidade aplica-se à antiguidade na categoria, o que está ligado ao desenvolvimento da carreira e respectiva retribuição.

Cláusula 96ª

Participação nos lucros

1. Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção beneficiam de um bónus extraordinário a título de comparticipação nos resultados de cada exercício em percentagem a determinar pelo Conselho de Administração (*ou órgão competente*).
2. O empregador deverá comunicar às estruturas sindicais representativas a decisão tomada relativamente à percentagem a distribuir.
3. As estruturas sindicais devem ser consultadas e ouvidas quanto à fixação dos critérios e regras de atribuição daquele bónus. Devem ainda ser-lhes facultadas todas as informações económico-financeiras sobre a empresa relevantes para a tomada de decisão.
4. O bónus será pago com a retribuição do mês de _____ do ano seguinte àquele a que a respeita.

Cláusula 97ª

Prémio de produtividade

1. É instituído um prémio de produtividade anual a todos os trabalhadores em função do cumprimento dos objectivos anualmente fixados pelo empregador.
2. O empregador deverá comunicar às estruturas sindicais e os objectivos anualmente

fixados bem como facultar-lhes toda a informação económico-financeira relevante, em especial a respeitante ao cumprimento daqueles objectivos.

3. De acordo com a percentagem de cumprimento dos objectivos fixados, os valores do prémio são os seguintes:

- cumprimento entre 90% e 100%, o valor será de X Euros;
- cumprimento igual ou superior a 100%, o valor será de Y Euros;

4. Esse prémio será repartido por todos os trabalhadores em proporção da retribuição auferida por cada trabalhador.

5. Os prémios de produtividade referidos no número anterior, serão pagos aos trabalhadores com a retribuição do mês de ____do ano seguinte àquele a que se reportam.

6. As actualizações anuais fixadas em quantitativos financeiros terão uma actualização anual automática de acordo com o Índice de Preços no Consumidor apurado anualmente pelo Instituto Nacional de Estatística.

Cláusula 98ª

Despesas com deslocações

1. Entende-se por deslocação em serviço, a prestação de trabalho fora do local habitual de trabalho bem como a deslocação por razões de frequência de acções de formação profissional promovidas pela empresa fora do local habitual de trabalho.

2. Os trabalhadores que tenham de deslocar-se em serviço ao abrigo do previsto no nº1 desta cláusula para fora da localidade do respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, nas seguintes condições:

- a) Pagamento do preço da viagem.
- b) Quando utilizada viatura própria o trabalhador terá direito a ____ Euros por quilometro efectuado e ao pagamento de portagens (mediante a apresentação de documentos comprovativos).

3. As despesas de alimentação e restantes despesas ordinárias realizadas em Portugal ou no estrangeiro serão cobertas por uma ajuda de custo diária, fixada nesta convenção.

4. Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local habitual de trabalho serão reembolsados das despesas impostas por tal deslocação.

5. Quando solicitado pelo trabalhador, o empregador deverá adiantar as importâncias relativas a despesas com deslocações, sendo posteriormente efectuadas as eventuais compensações.

Cláusula 99ª

Abono para falhas

1. Os trabalhadores que exerçam funções de caixa – pagamentos ou recebimentos – têm direito a um abono para falhas de ____ Euros enquanto exercerem aquelas funções.
2. Os trabalhadores que substituam outros trabalhadores com funções de caixa terão direito ao pagamento daquele abono para falhas, sendo o seu valor proporcional ao tempo em que tal substituição ocorra.

Cláusula 100ª

Subsídio de Turno

1. O trabalho por turnos confere direito a um complemento de retribuição (Subsídio de Turno), calculado com base na retribuição mensal efectiva, que será de valor diferente conforme o regime dos turnos (rotativos - rotação contínua ou descontínua - ou fixos) e descansos semanais (folgas variáveis, alternadas e/ou fixas) e ainda se a prestação de trabalho por turnos se verificar ou não em laboração contínua.

2. Assim, como exemplo:

- a) Em regime de dois turnos, em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno ____%;
- b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, ____%.
- c) Em regime de três ou quatro turnos com duas folgas variáveis – ____%.
- d) Em regime de três turnos com uma folga fixa e outra variável – ____%.
- e) Em regime de três turnos com duas folgas fixas – ____%.
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas variáveis – ____%.
- g) Em regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável – ____%.
- h) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas – ____%.

3. O subsídio previsto no número 2 será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

4. O subsídio de turno é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

5. Este subsídio integra o subsídio de Férias e de Natal.

6. Os trabalhadores que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de quinze anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por subsequentes aumentos de vencimento.

Ver cláusula 49.^a

Cláusula 101^a

Subsídio de Prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio de ___% da remuneração horária normal por cada hora ou fracção a que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da respectiva retribuição sempre que haja lugar à prestação efectiva de trabalho, segundo os termos definidos nesta convenção.

Cláusula 102^a

Subsídios de Trabalhador –Estudante

1. Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores-estudantes têm direito a um subsídio de estudo no valor mensal de ____ Euros.

2. O subsídio de estudo é devido nos meses correspondentes ao ano lectivo

Ver Cláusula 11.^a

Cláusula 103^a

Actualização das tabelas salariais

1. As tabelas salariais são actualizadas nos termos constantes do anexo X, com efeitos a partir de ____ de ____.

2. Nenhum trabalhador, por efeitos do disposto no número anterior, terá um aumento inferior a ____ euros.

1. Os critérios de actualização e fundamentação de propostas devem ser:

- *Inflação esperada – utilizando a previsão do Governo, mas sempre que possível a de outros organismos como o Banco de Portugal, a união Europeia e a OCDE*
- *Produtividade esperada – utilizando as previsões existentes e/ou a informação económico-financeira das empresas-sector de actividade (balanços sociais, relatórios de contas, etc.)*
- *Situação económico-financeira dos sector-empresa.*

2.Tendo em conta que estamos na zona euro o CPCS poderá fixar critérios que tenham em conta a competitividade relativa dos salários com os países do euro, com os quais competimos.

3. Em caso de opção por uma negociação plurianual dos salários, o critério de referência para a inflação poderá ser o da inflação esperada (mas com maiores riscos de incerteza quanto à previsão da inflação) ou da inflação passada. Num contexto de alguma estabilidade de inflação, a utilização da inflação passada ou futuro é pouco relevante. Contudo, importa criar uma cláusula de salvaguarda que assegure uma correcção de actualização dos salários em caso de desvio da inflação, podendo admitir-se, por exemplo, a correcção automática das tabelas salariais quando o desvio entre a inflação verificada e a prevista for superior a x pontos percentuais.

4.O aumento mínimo em euros tem em conta que os salários mais baixos nunca devem ter um aumento inferior ao do salário mínimo.

Cláusula 104ª

Direitos salariais

Independentemente da actualização das tabelas salariais constante da cláusula anterior, será assegurado a todos os trabalhadores que auferiram salários superiores aos contratuais um aumento de ____%, tendo por referência a retribuição-base recebida no mês que precede a entrada em vigor desta convenção.

(Idêntico à tabela salarial)

CAPÍTULO IX

LOCAL DE TRABALHO, DESLOCAÇÕES, TRANSPORTES E TRANSFERÊNCIAS

SECÇÃO I LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 105ª

Local de trabalho

1. O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no acto de admissão de cada trabalhador.
2. O local de trabalho definido nos termos do número anterior não poderá ultrapassar uma distância de 30 km face ao local em que normalmente presta serviço, sem prejuízo da cláusula seguinte.
3. Na falta da definição referida no número 1, o local de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções.

SECÇÃO II DESLOCAÇÕES E TRANSPORTES

Cláusula 106ª

Regime de deslocações

1. O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local (ou base) de trabalho regula-se pelas presentes disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:
 - a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
 - b) Deslocação fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
 - c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
 - d) Deslocação entre o continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.
2. As despesas e encargos originados pelas deslocações previstas no número 1 desta cláusula serão pagos (reembolsados) nos termos da cláusula 98ª da presente convenção.
3. Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a empresa o autorize.
4. As deslocações serão pagas na base do preço do quilómetro estabelecido para o limite legal de isenção em sede de I.R.S.
5. Aos trabalhadores do serviço externo o quilómetro percorrido será pago pela aplicação do mesmo valor referido no número anterior suportando, ainda neste caso, o

empregador as despesas do seguro da viatura contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

6. Caso o trabalhador adoeça quando estiver deslocado nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro, deverá comprovar essa situação mediante a apresentação de atestado médico, mantendo assim todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tendo ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber tratamento adequado prescrito pelo médico.

7. Nas situações previstas no número anterior desta cláusula, tem o trabalhador ainda direito a que o empregador lhe garanta:

a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;

b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso de a doença ser grave ou ocorrer o seu falecimento. São também por conta da empresa as despesas de trasladação ou funeral.

Cláusula 107ª

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1. Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de acções de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2. Aos trabalhadores deslocados para a frequência de acções de formação é assegurado o pagamento de todas as despesas extraordinárias ocasionadas pela deslocação, nomeadamente, as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3. O tempo de trajecto e de formação não pode exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

SECÇÃO III TRANSFERÊNCIAS

Cláusula 108ª

Transferência individual de local ou base de trabalho

1. Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência, este terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como as despesas de viagem e transporte de mobília;
- b) Subsídio, a ser pago na data da transferência, igual a quinze por cento do montante anual pago no ano anterior ao da transferência, da retribuição mais as diuturnidades, bem como subsídio de turno, quando o houver.

2. Na situação de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou por transferência do trabalhador para outro local de trabalho, que não implique a mudança de residência, mas que resulte num maior afastamento da residência do trabalhador ou no aumento do tempo de transporte ou na mudança de instalações para outro concelho, o empregador custeará as despesas complementares decorrentes das situações descritas com base no preço do quilómetro estabelecido nesta convenção.

Cláusula 109ª

Regime de seguros

1. Os trabalhadores que prestam serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, têm direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte e de invalidez permanente, no valor estabelecido no Capítulo VIII da presente convenção, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

2. Os trabalhadores que prestam serviço interno com deslocações que sejam antecipadamente conhecidas terão direito a um seguro de acidentes pessoais no mesmo montante.

CAPÍTULO X

CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL

Cláusula 110ª

Protecção da Maternidade e da Paternidade

1. A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
2. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.
3. Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.
4. É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.
5. Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.
6. A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

Cláusula 111^a

Licença por paternidade

1. O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.
2. O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:
 - a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
 - b) Morte da mãe;
 - c) Decisão conjunta dos pais.
3. No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.
4. A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

Cláusula 112^a

Assistência a menor com deficiência

1. A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.
2. O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adoção, de acordo com o respectivo regime.

Cláusula 113^a

Adopção

1. Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adoção se trate,

com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adoção.

2. Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Cláusula 114ª

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1. A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2. A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

Cláusula 115ª

Faltas para assistência a menores

1. Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3. O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

Cláusula 116ª

Faltas para assistência a netos

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

Cláusula 117ª

Faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

O disposto para a assistência a menores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 118ª

Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1. Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

a) A licença parental de três meses;

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

c) A períodos intercalados de licença parental 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

2. O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos 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. Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4. No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5. O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6. O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empregador, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7. Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

Cláusula 119ª

Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1. O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.
2. À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos no artigo anterior.

Cláusula 120ª

Outros casos de assistência à família

1. O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente ou no 2º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, ou afim em linha recta.
2. Aos quinze dias previstos no número anterior acresce um dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

Cláusula 121ª

Tempo de trabalho

1. O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
2. O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial.
3. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4. O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

Cláusula 122^a

Trabalho suplementar

1. A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.
2. O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 da cláusula 111^a.

Cláusula 123^a

Trabalho no período nocturno

1. A trabalhadora é 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 presumível do parto;
 - b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
 - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.
2. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno 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.

Cláusula 124^a

Reinserção profissional

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência

ou doença crónica o empregador deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

Cláusula 125ª

Protecção da segurança e saúde

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, nas actividades susceptíveis de apresentarem 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 da 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. 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 anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.
4. Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias 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 grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
 - c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.
5. É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde.

6. As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação especial.

Cláusula 126ª

Regime das licenças, faltas e dispensas

1. Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, beneficiando os trabalhadores dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo ou nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal. No caso da trabalhadora não ter, por facto que não lhe seja imputável, direito ao subsídio de maternidade, o empregador pagará integralmente a retribuição;

b) Do gozo das licenças por paternidade. No entanto, na situação específica por ocasião do nascimento de filhos, o empregador completará o subsídio atribuído pela Segurança Social.

c) Do gozo da licença por adopção;

d) Das faltas para assistência a menores;

e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;

f) Das dispensas de trabalho nocturno;

g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica

2. As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

3. Os períodos de licença parental e especial previstos, de acordo com a lei, são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de segurança social.

4. A assistência inadiável ao agregado familiar (Outros casos de assistência à família) é, para todos os efeitos, considerada falta justificada com direito ao pagamento da retribuição.

5. Em tudo o mais aplica-se a legislação em vigor sobre esta matéria.

Cláusula 127ª

Protecção no despedimento

1. O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
2. O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.
3. O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.
4. É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.
5. Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
6. A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.
7. Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, à indemnização calculada nos termos desta convenção, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto na lei.
8. O empregador não se pode opor à reintegração de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 128ª

Infantário

1. O empregador obriga-se a manter em funcionamento um infantário destinado prioritariamente aos filhos dos seus trabalhadores, com idade compreendida entre os 3 meses e o período pré-escolar, nos termos dos números seguintes.

2. As condições de utilização do infantário e os regimes de funcionamento e de participação dos trabalhadores serão os fixados nesta convenção.

3. Os trabalhadores participarão nas despesas do infantário nos termos seguintes, os quais poderão ser agravados, por determinação do empregador, de acordo com a actualização salarial:

6% sobre a retribuição líquida mensal por um filho;

10% sobre a retribuição líquida mensal por dois filhos;

12% sobre a retribuição líquida mensal por três ou mais filhos.

4. Na utilização do infantário terão prioridade as crianças cujas mães trabalhem em regime de turnos, as crianças de menor idade e as crianças que já o frequentaram

5. Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores, nas condições atrás referidas, podem as crianças ser colocados noutra infantaria, cuja escolha será da exclusiva responsabilidade dos progenitores.

6. Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior ou não exista infantaria, o empregador participará nas despesas, mediante a apresentação de recibo, e essa participação será igual à diferença entre o montante da participação do trabalhador e a mensalidade do infantário frequentado.

Cláusula 129ª

Autorização para trabalho a tempo parcial

1. O trabalhador tem direito a trabalhar a tempo parcial nas situações definidas no número 5, por período determinado, até ao máximo de três anos, findos os quais retomará a prestação de trabalho a tempo inteiro.

2. O período normal de trabalho a tempo parcial, nos termos do número anterior, pode ser estabelecido entre a metade e dois terços do tempo completo numa situação comparável, e será prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em quatro dias por semana, conforme o requerimento do trabalhador.

3. O empregador pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

4. O trabalhador poderá sempre recorrer aos mecanismos de resolução de litígios emergentes de contratos de trabalho, previsto no Capítulo XVI da presente convenção.

5. As situações a que se reporta o número 1 são as seguintes:

- a) Trabalhadores com filhos, adoptados ou enteados de idade inferior a 10 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes.

6. À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes nesta convenção.

7. A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no final do período por que foi concedida, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo inteiro.

Cláusula 130ª

Horário flexível

1. Na empresa ou estabelecimento em que não esteja organizado um sistema colectivo de trabalho flexível, podem os trabalhadores, individualmente e por requerimento, solicitarem a prática de um horário flexível nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos, adoptados ou enteados de idade inferior a 10 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes;
- d) Trabalhadores com dificuldades de transporte.

2. O empregador pode recusar o requerimento do trabalhador com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa.

3. O trabalhador poderá sempre recorrer aos mecanismos de resolução de litígios emergentes de contratos de trabalho, previsto no Capítulo XVI da presente convenção.

Cláusula 131ª

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1. Havendo vários estabelecimentos, nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

- a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas;
- b) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

- c) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
 - d) Necessidade comprovada de assistência à família;
 - e) Necessidade comprovada de continuação de estudos.
2. O empregador pode recusar o requerimento do trabalhador com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa ou à possibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
 3. O trabalhador poderá sempre recorrer ao mecanismo de resolução de litígios emergentes de contratos de trabalho se a convenção assim dispuser.
 4. Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

CAPÍTULO XI

PODER DISCIPLINAR

Cláusula 132ª

Poder Disciplinar

1. O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
2. O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.
3. O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto na presente convenção e no Código do Trabalho e compete ao empregador, directamente, ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 133^a

Limites às sanções disciplinares

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

Cláusula 134^a

Procedimento

1. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
2. Para o efeito, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, a descrição dos factos que lhe são imputados e, nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, comunica – lhe, ainda, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa.
3. Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores, cópia da comunicação prevista no número anterior e da nota de culpa.
4. Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador, sem prejuízo do disposto no artigo 456º, n.º 1, do Código do Trabalho, suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.
5. O trabalhador deve ser ouvido oralmente ou por escrito, conforme sua opção, podendo indicar três testemunhas por cada facto descrito, sendo-lhe facultada cópia do procedimento disciplinar sempre que o solicite.
7. Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à Associação Sindical, correndo o procedimento disciplinar nos termos previstos nos artigos 411º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 135^a
Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão e até à cessação do contrato.

Cláusula 136^a
Sanções abusivas

Presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionadas nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até três anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou à apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 137^a
Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva

Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada entre sessenta e noventa dias, pelo modo fixado nos números um e dois do artigo 439º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 138^a
Denúncia com aviso prévio

1. O trabalhador pode denunciar contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de quinze ou

trinta dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2. A antecedência referida no número anterior será de noventa dias, relativamente a trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção, bem como funções de representação ou responsabilidade.

Cláusula 139ª

Prazos

Os prazos para comunicações, informações, negociações, decisões e consultas estabelecidas no artigo 420º, 422º, 424º, 425º, 427º e 428º do Código do Trabalho contam-se por dias úteis.

Cláusula 140ª

Acordo de revogação

O acordo de cessação do contrato de trabalho deve estabelecer uma compensação pecuniária de natureza global para trabalhador, nunca inferior à prevista no número um do artigo 401º do Código do Trabalho, na qual presume-se que foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

CAPÍTULO XIII

PROTECÇÃO SOCIAL

Cláusula 141ª

Contribuições

1. As empresas e os trabalhadores abrangidos pela presente convenção contribuirão para a Segurança Social nos termos estabelecidos na lei e nos respectivos estatutos, constituindo-se beneficiários de pleno direito às prestações aí previstas

2. Sempre que os trabalhadores não tenham acesso às prestações que lhe seriam devidas por o empregador não ter efectuado os respectivos descontos e até ao efectivo pagamento à segurança social, será o empregador responsável pelo pagamento das prestações em causa e dentro do prazo a que os trabalhadores a elas teriam direito, até as mesmas serem assumidas pela segurança social.
3. No caso previsto no numero anterior e tratando-se de doença ou acidente de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição completa durante o período de ausência.

Cláusula 142^a

Acidente de Trabalho ou Doença Profissional

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do empregador, esta assegurará ao trabalhador afectado de lesão que por forma parcial temporária ou permanente lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, assegurando a correspondente formação profissional e a adaptação do posto de trabalho sempre que tal se mostre necessário ou conveniente

Cláusula 143^a

Complemento de Doença

1. Em caso de impedimento da prestação de trabalho por motivo de doença, o trabalhador terá direito a uma prestação complementar à que lhe for atribuída pela segurança social, sendo o respectivo valor igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante da prestação securitária.
2. Idêntico direito e valor são aplicáveis quando ao trabalhador seja atribuído subsídio para assistência na doença a descendentes menores ou deficientes, subsídio para assistência a deficientes profundos e doentes crónicos e subsídio por riscos específicos.

Cláusula 144^a

Complemento em caso de Acidente de Trabalho ou Doença Profissional

1. Quando afectado por incapacidade absoluta temporária, o trabalhador terá direito a uma prestação complementar cujo valor é calculado pela forma prevista no nº 1 da cláusula anterior.

2. As prestações complementares previstas nas cláusulas 143ª e 144ª serão pagas na data do vencimento da retribuição.

Cláusula 145ª

Refeitório

Sempre que possível, as empresas deverão disponibilizar aos trabalhadores um local confortável, arejado e asseado, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

Cláusula 146ª

Fundo de Protecção Social

1. As entidades subscritoras comprometem-se à constituição de um Fundo de protecção Social, tendo em vista a melhoria da protecção dos trabalhadores relativamente às seguintes matérias:

- a) pensão complementar;
- b) seguro de saúde;
- c) seguro de responsabilidade civil.

2. Poderão ainda ser fixadas outras matérias, nomeadamente na área da saúde, por acordo mútuo entre trabalhadores e empregadores.

3. Os trabalhadores e empregadores contribuirão para o referido fundo com uma importância mensal correspondente a ____% das contribuições respectivas para a taxa social única.

4. O nº 1 será aplicado logo que o respectivo empregador inicie as respectivas entregas.

5. A falta de entrega ou desconto por parte do empregador, implica a responsabilidade destas pelo pagamento dos custos e despesas decorrentes das cláusulas de protecção social previstas na presente convenção.

6. Os descontos para o Fundo iniciam-se, com efeito a 1 de ____ de ____.

Cláusula 147ª

Gestão e Acompanhamento do Fundo

1. O Fundo de Protecção será gerido por entidades escolhidas pelas partes subscritoras, nos termos da legislação sobre o Fundo de Pensões.
2. Haverá uma Comissão de Acompanhamento que terá acesso a toda a informação relevante sobre a gestão do mesmo, competindo-lhe:
 - a) Pronunciar-se sobre a gestão;
 - b) Definir a prioridade das prestações a cobrir em funções dos meios de que dispõe o Fundo.
3. A Comissão de Acompanhamento será constituída por um representante da parte patronal, um representante da parte sindical e um representante da parte gestora do fundo, sendo a presidência assumida rotativamente pela ordem indicada, pelo período de um ano.
4. As decisões da comissão serão tomadas por maioria, tendo o representante da entidade gestora direito a veto no caso dos meios do Fundo não cobrirem a totalidade de novos encargos.
5. Anualmente será elaborado um relatório para todos os trabalhadores abrangidos pelo fundo.

Cláusula 148ª

Pensão Complementar

1. Os trabalhadores abrangidos pelo Fundo terão direito a uma pensão complementar à fixada pela Segurança Social.
2. Os custos envolvidos com as pensões complementares não poderão ser inferiores a 70%, nem superiores a 90% dos encargos do Fundo.
3. Os direitos dos trabalhadores mantêm-se em caso de saída do trabalhador da empresa, proporcionalmente ao período de desconto.

Cláusula 149^a
Seguro de Saúde

1. Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção deverão ser inscritos em seguro colectivo cuja cobertura suporte parcialmente os custos com a assistência médica e medicamentosa, incluindo internamento hospitalar e meios auxiliares de diagnóstico.
2. Os custos do seguro de saúde não poderão ser inferiores a 5%, nem superiores a 25% dos encargos do Fundo
3. Os trabalhadores serão igualmente inscritos em seguro colectivo de responsabilidade civil por danos que lhes possam ser imputáveis relativamente à sua actividade profissional perante a empresa e terceiros.
4. Os custos do seguro de responsabilidade civil não poderão ser inferiores a 5%, nem superiores a 10% dos encargos do Fundo.

Cláusula 150^a
Apólices

1. Previamente à sua subscrição, os contratos de seguro referidos nas cláusulas anteriores deverão, designadamente quanto às suas características (coberturas, capitais, reembolsos, etc.), custos e montante dos prémios, ser aprovados pelos outorgantes do presente Acordo.
2. Para o efeito, a entidade gestora do Fundo de Protecção Social prestará a informação pertinente no mais curto espaço de tempo.

CAPÍTULO XIV
SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Cláusula 151^a
Princípios Gerais

1. Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2. O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3. Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4. Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 152ª

Deveres Específicos do empregador

1. Para além dever geral enunciado no *capítulo deveres, garantias e direitos* prevêem-se, ainda, os seguintes deveres:

a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto, recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador.

c) As empresas devem, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

2. Para a promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da segurança, higiene e saúde, deve o empregador assegurar a necessária informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e dos seus representantes na empresa, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

3. Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequadas e suficientes em todos os domínios da segurança, higiene e saúde tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

4. O empregador deverá ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde e os membros da comissão de higiene e segurança na empresa possam receber informação e formação adequadas, concedendo, para tanto, se necessário, licença com retribuição.

5. É da responsabilidade do empregador, no momento de admissão do trabalhador ao serviço, informá-lo e dotá-lo dos necessários meios operacionais de protecção de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

6. Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, o empregador procederá a inquérito imediato, a fim de apurar responsabilidades.

7. Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, o empregador é obrigado a comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

8. O empregador actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a SHST e da comissão de higiene e segurança no trabalho na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, em particular com os sindicatos.

Cláusula 153^a

Deveres Específicos dos Trabalhadores

1. Para além do dever geral enunciado no capítulo V, prevêm-se, ainda, os seguintes deveres:

a) Utilizar correctamente os dispositivos de segurança, pelo que não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados pelos responsáveis da segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa.

b) Comunicar ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que na empresa desempenhem funções de organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias ou deficiências por si detectadas que possam ser detectadas que possam ser susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

c) Colaborar na elaboração das participações e dos relatórios de acidentes de trabalho;

- d) Eleger os seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comparecer aos exames médicos previsto na lei;
- f) Adoptar as medidas e instruções estabelecidas para as situações de perigo grave e iminente, em caso de impossibilidade de estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Cláusula 154ª

Formação Geral em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

1. A formação em segurança, higiene e saúde no trabalho compreende a realização de acções ou cursos específicos, sempre que possível, realizados dentro do horário normal.
2. O plano de formação da empresa deve prever a integração de módulos de segurança, higiene e saúde do trabalho, em todas as acções de formação com duração superior a 20 horas, com duração não inferior a 10% ou a um mínimo de 10 horas, para cursos de duração superior a 100 horas.
3. A formação promovida pelo empregador deve ser obrigatoriamente ministrada por técnicos de segurança e higiene no trabalho detentores de CAP ou por formadores reconhecidos pelo IDICT.

Ver cláusula 8.ª

Clausula 155ª

Formação Específica em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

1. Para o exercício do direito à formação em SHST, o empregador deve promover formação suplementar à formação prevista na cláusula anterior aos seguintes trabalhadores:
 - a) Trabalhadores com actividades de risco elevado;
 - b) Trabalhadores responsáveis pelas actividades de 1ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores;
 - c) Representantes dos trabalhadores para a SHST;
2. Aos trabalhadores com as seguintes categorias ou que desempenhem funções equiparadas:

- A)
- B)
- C); (Actividades de Risco)
- D).....;
- (...)

deve ser ministrada uma formação suplementar à formação mínima prevista no número 1 da cláusula anterior e cujos conteúdos devem incidir sobre os riscos específicos a que estão expostos e sua prevenção.

3. A formação suplementar prevista no número anterior deve ter uma duração não inferior a 40 % do total das horas de formação em segurança, higiene e saúde do trabalho que lhe forem ministradas.

4. Aos trabalhadores da empresa que tenham sido encarregues de desenvolver as actividades decorrentes do plano de emergência interno., deve ser assegurada formação específica adequada às funções que lhes são atribuídas, a qual deve contemplar obrigatoriamente os seguintes conteúdos:

- 1ºs Socorros;
- Combate a incêndios;
- Evacuação de trabalhadores;
- Processos constantes no P.E.I.

5. A formação prevista no número anterior deve ter uma duração não inferior a 40% do total das horas de formação em Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho que forem ministradas aos trabalhadores da empresa.

6. A empresa deve proceder à formação de reciclagem com uma periodicidade semestral ou sempre que se verifiquem alterações significativas nas condições de trabalho e/ou nos processos constantes no Plano de Emergência Interno.

7. Aos representantes dos trabalhadores deve ser ministrada formação suplementar específica actualizável com uma periodicidade semestral.

Clausula 156ª

Participação dos Trabalhadores e seus Representantes

1. Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre os conteúdos de segurança, higiene e saúde constantes do Plano Anual de Formação da empresa.

2. Os Representantes dos Trabalhadores devem participar na elaboração do Plano de Emergência Interno da Empresa.
3. Aos representantes dos trabalhadores deve ser entregue exemplar do plano referido no ponto 2 e, todas as actualizações e revisões a que possa estar sujeito após promulgação do mesmo.
4. Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados no processo de elaboração do Relatório Anual de Actividade do Serviço de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.
5. Aos representantes dos trabalhadores deve ser entregue cópia do relatório anual final entregue ao IDICT e à DGS.
6. Aos representantes dos trabalhadores deve ser facultada cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído.

Clausula 157^a

Comissões de Higiene e Segurança

1. Com o objectivo de criar um espaço de diálogo e concertação social, ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, é criada uma Comissão paritária de higiene e segurança no trabalho, observando-se a regra da proporcionalidade quanto aos resultados do acto de eleição dos representantes de SHST.
2. A comissão será constituída por ___ representantes dos trabalhadores e igual número de representantes a designar pela empresa.
3. Funcionamento da Comissão:
 - a) A Comissão reúne, em sessão ordinária, com uma periodicidade mensal.
 - b) Poderão ser convocadas sessões extraordinárias da Comissão sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifique ou metade dos seus membros o solicitem.
 - c) Deve ser elaborada acta de cada reunião da Comissão sendo escolhido um relator de entre os seus membros, que depois de aprovada na reunião seguinte, será colocada à disposição de todos os trabalhadores.
4. A Comissão terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:
 - a) Colaborar com os responsáveis pelos serviços competentes da empresa na promoção da segurança, higiene e saúde no respeito pelos princípios da prevenção dos riscos profissionais;
 - b) Apresentar as recomendações que julgar necessárias;

- c) Apreciar e dar parecer sobre os planos de prevenção estabelecidos pela empresa, bem como colaborar com os serviços técnicos na aplicação prática dos respectivos planos;
- d) Tomar conhecimento e pronunciar-se sobre os relatórios de actividade dos serviços técnicos da empresa da área de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como sobre os relatórios e inquéritos relativos a acidentes de trabalho e a doenças profissionais ocorridos na empresa;
- e) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, normas e instruções referentes à segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Colaborar com os serviços competentes da empresa na procura de soluções no que respeita à problemática de recolocação ou reconversão de trabalhadores incapacitados para as funções habituais devido a acidentes de trabalho ou com restrições de saúde;
- g) Pronunciar-se sobre as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações relativas à higiene, segurança e saúde no trabalho;
- h) Informar periodicamente os trabalhadores da empresa da sua actividade desenvolvida;
- i) Deliberar em acções respeitantes ao seu próprio funcionamento.

5. Disposições Finais:

- a) Na aplicação da matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho, a empresa terá em atenção as recomendações apresentadas pela Comissão assim como as apresentadas pelos representantes dos trabalhadores na Comissão.
- b) No caso de a empresa não implementar as recomendações referidas no número anterior, deverá apresentar a sua fundamentação por escrito.
- c) Os representantes dos trabalhadores na Comissão têm um mandato de três anos.
- d) Independentemente da actuação da Comissão, aos representantes dos trabalhadores é reconhecida a competência de, perante uma situação de risco grave para a segurança dos trabalhadores ou de terceiros, agir individualmente, contactando de imediato a hierarquia da respectiva área e alertando-a para as anomalias detectadas.
- e) O tempo dispendido nas reuniões da Comissão não é contabilizável para efeito de créditos de horas dos representantes dos trabalhadores que dela fazem parte
- f) Todos os aspectos relacionados com a actividade da Comissão, formas de funcionamento, de financiamento e local de reuniões deverão constar de regulamento interno a acordar entre todos os elementos que a compõem na primeira reunião ordinária.

Cláusula 158ª

Regulamento de Segurança e Higiene no Trabalho

1. O empregador assegurará, obrigatoriamente, aos trabalhadores ao seu serviço boas condições de segurança e higiene, disposições a constar em regulamento específico, acordado entre as partes, no qual devem constar, nomeadamente, as seguintes indicações:

- a) Localização das instalações da empresa;
- b) Número e condições específicas das instalações sociais, especificamente vestiários, instalações sanitárias e refeitórios e sua localização;
- c) Máquinas e equipamentos de trabalho utilizados e seus procedimentos específicos;
- d) Condições relativas a instalações eléctricas e rede de abastecimento de água;
- e) Disposições relativas às condições de arejamento e ventilação, iluminação, temperatura e níveis de intensidade sonora;
- f) Normas de prevenção de incêndios, combate e evacuação de trabalhadores;
- g) Postos de trabalho que exigem a utilização de equipamento individual e respectivas regras de boa utilização;
- h) Postos de trabalho de risco elevado que obrigam à adopção de medidas de prevenção específicas;

Clausula 159ª

Medicina do Trabalho e Vigilância da Saúde

1. O empregador assegurará serviços internos ou externos de medicina no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, os quais devem estar dotados de meios técnicos e humanos, nomeadamente médicos e enfermeiros do trabalho, necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2. O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3. Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos previstos na lei.

4. Por forma a ser verificado o estado de saúde dos trabalhadores são realizados exames médicos anuais a todos os trabalhadores com idade inferior a 20 e superior a 50 anos de idade e de dois em dois anos para os demais trabalhadores.

5. Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

6. Os resultados dos exames médicos referidos no número anterior constarão de ficha modelo aprovada, registados e assinados pelo médico e guardados em condições de sigilo.

7. Os exames médicos realizados no âmbito da medicina do trabalho, como actos médicos que são, deverão respeitar rigorosamente o princípio do sigilo e da inviolabilidade da relação médico – doente.

Cláusula 160ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1. Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação, em dinheiro ou em espécie, dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2. A reparação em dinheiro será feita na base do valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição efectiva do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

Cláusula 161ª

Prevenção do Álcool e Drogas

1. Durante o período normal de trabalho, não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações da empresa, nem o seu consumo, dentro ou fora, das referidas instalações.

2. A empresa, com a participação dos sindicatos do sector, deverá promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso / abuso de álcool e drogas em meio laboral.

3. A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

4. A empresa deve proporcionar programas de desintoxicação/ desabituação de carácter voluntário, em plena integração no ambiente de trabalho, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza, sem perda de direitos enquanto durar o referido tratamento.

5. Para isso a empresa, com a participação dos sindicatos do sector, deve estabelecer protocolos com entidades especializadas no tratamento das toxicodependências.

Cláusula 162ª

Prevenção do Tabagismo

1. Toda a política de tabagismo deve fazer parte de uma abordagem abrangente de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho devendo, obrigatoriamente, proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador em respeito pelos seus direitos.

2. Não é permitida a venda de tabaco nas instalações da empresa.

3. Não é permitido fumar nas instalações da empresa, incluindo sanitários e refeitórios, com excepção das áreas ou área que para tal forem especificamente criadas.

4. A proibição prevista no número anterior torna-se efectiva após a criação dos referidos espaços de fumo.

5. Os espaços acima referidos deverão estar devidamente designados e assinalados, facilmente acessíveis e com condições adequadas de ventilação e renovação do ar.

6. A empresa, conjuntamente com os sindicatos do sector, deverá desenvolver acções de sensibilização contra o tabagismo activo / passivo.

CAPÍTULO XV

ORGANIZAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES

Cláusula 163ª

Princípio geral

1. A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

2. Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto ao empregador.

Cláusula 164ª

Comunicação ao empregador

1. Os sindicatos obrigam-se a comunicar às empresas, por forma escrita, os nomes dos respectivos delegados sindicais e dos membros da direcção sindical que beneficiam de crédito de horas.

2. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais, sendo que, no caso dos dirigentes sindicais, os sindicatos devem comunicar às respectivas empresas, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos quinze dias posteriores a qualquer alteração, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

Cláusula 165ª

Comissões sindicais e intersindical de delegados

1. Os dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das federações, confederações e ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

2. Os delegados sindicais são os representantes dum sindicato na empresa que são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato e constituem a comissão sindical na empresa ou estabelecimento.

3. A Comissão Intersindical UGT é um órgão sindical na empresa, constituído por pelo menos cinco pelos delegados sindicais, que como seja reconhecido pela UGT e tenha o acordo dos sindicatos envolvidos.

4. Poderá constituir-se uma comissão intersindical de empresa desde que integre todas as comissões sindicais de empresa ou estabelecimento e tendo o acordo dos respectivos sindicatos.

5. Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativas à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação

de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais questionarem o empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 166^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1. Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.
2. Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no artigo 500º do Código do Trabalho, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas retribuídas por ano para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.
3. Os dirigentes sindicais, em número igual ao previsto na legislação, beneficiam, cada um, de um crédito anual de quarenta e oito dias com direito à retribuição para o exercício das suas funções.
4. Os créditos referidos nos n.ºs 2 e 3 poderão ser cumulados e distribuídos, respectivamente, por delegado sindicais e dirigentes sindicais da forma que os sindicatos decidirem, desde que com o acordo dos delegados e dos dirigentes envolvidos.

Cláusula 167^a

Exercício de funções das organizações sindicais

As empresas obrigam-se a:

- a) Nos estabelecimentos com cento e cinquenta trabalhadores ou mais, pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local apropriado situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, para o exercício das suas funções e a realização de reuniões;

- b) Nos estabelecimentos com menos de cento e cinquenta trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções e a realização de reuniões;
- c) Reservar um local apropriado para os delegados sindicais afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
- d) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de delegados, reuniões conjuntas, nas quais serão analisados o cumprimento da presente convenção e as eventuais deficiências que enferme;
- e) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução na presente convenção.

Cláusula 168ª

Direito de reunião

1. Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.
2. Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.
3. Para os efeitos dos números anteriores, o empregador obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.
4. Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.
5. O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical solicitadas pelas direcções sindicais que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 169^a

Reuniões da comissão intersindical de delegados com o empregador

1. A comissão intersindical de delegados será recebida, sem perda de retribuição, pela administração da empresa ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira; em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.
2. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado nesta convenção desde que a reunião haja sido convocada pela administração da empresa ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com esta.

Cláusula 170^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de delegados ou delegados sindicais e a empresa, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

Cláusula 171^a

Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

1. Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.
2. A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.
3. Em caso de despedimento, não se verificando justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização equivalente a 90 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano ou fracção, e nunca inferior a seis meses.

CAPÍTULO XVI

RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Cláusula 172^a

Comissão de Resolução de conflitos

1. As partes outorgantes constituirão uma Comissão de Resolução de Conflitos (CRC), de composição paritária, com competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação da presente convenção.
2. A Comissão será composta por três representantes da parte do empregador e três representantes da parte sindical. A substituição de representantes é lícita a todo tempo mas só produz efeitos quinze dias após comunicação à outra parte.
3. A CRC é competente para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação desta convenção.
4. Esta Comissão é convocada por qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra, competindo a esta acusar a receção e propor datas para o início das reuniões, devendo a primeira reunião ter lugar nos quinze dias seguintes àquela receção.
5. A CRC delibera com a presença da totalidade dos seus membros. Em caso de falta, a mesma deverá ser justificada à Comissão e à parte representada, devendo os membros presentes agendar nova reunião, cuja data será comunicada ao representante ou representantes faltosos.
6. Cada representante dispõe de um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos expressos.
7. A execução das deliberações está sujeita à concordância das partes que a devam suportar ou às quais é dirigida.
8. Não havendo concordância nos termos referidos no número anterior, a questão poderá ser sujeita a arbitragem voluntária nos termos legais.
9. As competências atribuídas a esta comissão podem ser assumidas pela comissão paritária, mediante acordo das partes nesse sentido.

Cláusula 173^a

Procedimentos de resolução de conflitos

1. As partes outorgantes comprometem-se a privilegiar a resolução de conflitos emergentes da celebração, aplicação ou revisão da presente convenção, que não sejam

presentes ou tenham decisão da comissão de resolução dos conflitos através do recurso a procedimentos de conciliação ou mediação.

2. Não sendo possível ou viável a sua resolução pelas vias previstas no número anterior, as partes outorgantes assumem o compromisso de os submeter à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

3. Os outorgantes assumem ainda o compromisso de desenvolver diligências no sentido de constituir um Centro de Arbitragem Voluntária Institucionalizada para resolução de conflitos individuais de trabalho que envolvam empregadores e trabalhadores a quem esta convenção seja aplicável.

Cláusula 174ª

Procedimentos Pluriconvencionais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes outorgantes admitem colaborar e participar, com entidades públicas e privadas, na constituição de Centros de Conciliação, Mediação e Arbitragem voluntária Institucionalizada, de âmbito geral ou sectorial, regional ou nacional, com competência para dirimir conflitos individuais ou colectivos de trabalho emergentes da aplicação ou execução dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO XVII

COMISSÃO PARITÁRIA

Cláusula 175ª

Comissão Paritária

1. As partes outorgantes constituirão uma Comissão Paritária composta por 2 membros, em representação de cada uma delas, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2. A substituição dos representantes das partes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após a sua comunicação à Comissão.

3. A Comissão Paritária realizará a sua primeira reunião no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor da presente convenção, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.
4. As deliberações são tomadas por unanimidade e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.
5. Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.
6. Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.
7. Com vista ao bom cumprimento e execução da presente convenção, os seus subscritores enviarão à Comissão Paritária, por forma regular e periódica, os seguintes documentos:
 - a) Informação sobre o sector de actividade em causa, bem como as previsões de emprego.
 - b) Informação prévia relativamente a reconversões de actividade ou reestruturações de emprego, tendo em vista a necessidade de requalificação de pessoal.
 - c) Balanço semestral de cada um dos subscritores relativamente à aplicação da convenção, designadamente o seu grau de cumprimento.
8. A Comissão Paritária deverá produzir um relatório anual com base nas informações recebidas.

CAPÍTULO XVIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 176^a

Situações de crise empresarial

1. Em conformidade com o dever de boa fé e mútua colaboração entre as partes, sempre que seja previsível uma situação ou conjunto de factos que a curto ou médio prazo possam determinar a reestruturação da empresa, a redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão de contratos de trabalho, o empregador disso dará conhecimento aos sindicatos subscritores da presente convenção em prazo preferencialmente não inferior a trinta dias do início do procedimento legalmente previsto para aquele efeito.

2. Nos cinco dias seguintes à comunicação referida no número anterior, as partes promoverão uma reunião de carácter informativo e consultivo, com vista a analisar as razões justificativas das medidas supracitadas, bem como a possibilidade de adopção de medidas alternativas ou complementares, designadamente a reconversão e a reclassificação profissional, reforma antecipada e pré-reforma.
3. O empregador dará a conhecer aos subscritores da convenção, a documentação pertinente que reporta às suas decisões, bem como a estratégia global a desenvolver e as consequências sociais previsíveis.
4. Sobre a matéria discutida no âmbito destas reuniões devem os presentes observar e respeitar rigorosa confidencialidade.
5. Em caso de adopção de medidas de redução temporária do período normal de trabalho ou inferior do contrato de trabalho, logo que iniciado o respectivo procedimento legal, o empregador remeterá aos sindicatos subscritores da convenção, representativos dos trabalhadores a abranger, cópia da comunicação da intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, bem como dos documentos que a acompanhem.
6. Os trabalhadores que hajam sido designados para integrar a comissão representativa prevista no nº 2 do artigo 336º do Código do Trabalho, poderão fazer-se representar por mandatário.

Cláusula 177ª

Responsabilidade social das empresas

1. A parte empregadora obriga-se a diligenciar a progressiva integração, no âmbito da sua gestão e no desenvolvimento da respectiva actividade, das preocupações sociais e ambientais a ela inerentes.
2. A responsabilidade social das empresas concretiza-se na adopção voluntária de medidas que materializem as preocupações supra referidas, nomeadamente:
 - a) O desenvolvimento da qualidade de emprego;
 - b) A adequada informação, consulta e participação dos trabalhadores;
 - c) O respeito e promoção de direitos sociais e ambientais;
 - d) A inovação organizacional;
 - e) A qualidade dos produtos e serviços.

Cláusula 178^a
Disposições Gerais

1. Em todo o disposto nesta convenção, onde se lê sindicatos, delegados ou dirigentes sindicais deve ler-se sindicatos, delegados ou dirigentes sindicais das entidades subscritoras.
2. Em todo o disposto nesta convenção, onde se lê dirigentes patronais deve ler-se dirigentes sindicais das entidades subscritoras.

Anexo I

CONTEÚDOS FUNCIONAIS

1 — Formação da categoria profissional

As categorias profissionais e as profissões devem poder decompor-se em tarefas (ou actividades) principais e, quando for necessário, em operações, de forma a facilitar a leitura relativamente à sua qualificação profissional e conseqüentemente à sua integração na carreira profissional, bem como concorrer para o levantamento das necessidades de formação profissional.

Procura-se desta forma atingir os limites da flexibilidade funcional para efeitos do cumprimento responsável da convenção:

i) injectando-se mais transparência nesta matéria, prevenindo-se o conflito ou dirimindo-se em sede própria;

ii) preparando-se a intervenção da comissão paritária em casos como, por exemplo, a existência de dúvidas quanto à aplicação da categoria ou à sua extinção e reclassificação.

Complementarmente deve ter-se em conta o desenho das profissões com correspondência no Sistema Nacional de Certificação Profissional. Os perfis profissionais têm de ser muito aproximados ou coincidentes de forma a permitir aos seus detentores o acesso aos certificados de aptidão profissional, pela via da experiência. Não é mais do que se faz actualmente relativamente aos perfis de formação, consagrados nas portarias de aprendizagem, que se articulam com os perfis de certificação, já que seria absurdo certificar-se uma formação que não poderia, posteriormente, ser confirmada no SNCP.

2 — Agrupamentos profissionais

Este anexo suporta também o agrupamento das categorias e das profissões em famílias profissionais articulando-se com os restantes anexos. Apesar da flexibilidade funcional

poder dissolver as exclusividades funcionais que enformam as categorias, e por isso alargar-lhes os horizontes, tal só se mostra viável ao nível do menos qualificado, provavelmente sem muitas contrapartidas para além do aumento da retribuição. No entanto, a outro nível, a própria pressão do mercado de trabalho assenta cada vez mais em categorias e profissões mais qualificadas pelo que até a mudança de carreira se torna mais difícil por exigir formações mais específicas e longas. Daqui resulta a construção de escalonamentos no agrupamento profissional, isto é, a família profissional tende a formar um conjunto de funções afins ou funcionalmente ligadas², para as quais a qualificação profissional comportará graus de exigência. A progressão vertical não é mais do que o desenho da carreira que, por sua vez, suporta os níveis de motivação, auto-estima e de pertença ao grupo.

Nem sempre é possível agrupar de uma forma clara os grupos profissionais (trabalhadores administrativos, trabalhadores docentes) ou resultantes de uma qualificação profissional (quadros técnicos) mas pode sempre recorrer-se às funções da empresa (função comercial, função de gestão), na ausência de situações ideais.

ANEXO II

CONDIÇÕES ESPECÍFICAS E CARREIRA PROFISSIONAL

I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas altamente qualificadas, nos termos do enquadramento em níveis de qualificação previsto no Anexo III, são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

3 — A admissão de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua integração na estrutura dos

² Ref. artigo 151.º do Código do Trabalho

quadros médios ou superiores.

II — Carreira Profissional

Princípios gerais

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Os trabalhadores integrados em graus progridem com base numa grelha horizontal, composta por três escalões, designada por promoção automática ou progressão horizontal.

3 — A promoção na carreira designa-se por evolução vertical com base nos critérios estabelecidos no Capítulo da Admissão e Carreira Profissional, e nos termos definidos nas disposições especiais.

4 — Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no primeiro escalão do grau I igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação.

5 — As funções de direcção ou coordenação, quando existirem, deverão integrar o enquadramento das profissões em níveis de qualificação e a estrutura de retribuições.

III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de seis anos de exercício profissional na mesma empresa ou empresa do grupo, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A promoção do trabalhador do grau II ao grau III é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade correspondendo à permanência no grau II, onde conste a obtenção de certificações profissionais ou académicas obtidas por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3 — No caso do trabalhador não aceitar a decisão apresentada pelo empregador, nos termos dos números anteriores, terá o direito de recorrer ao mecanismo de resolução de litígios, se assim estiver disposto na convenção.

IV — Estruturas da carreira profissional

1 — Evolução vertical

Níveis de qualif	Qualificação dos conteúdos profissionais	Graus	Qualificação dos conteúdos profissionais	Níveis de qualif.
1	Quadros superiores	III	Quadros médios	2
1		II III		
1		I II		
3	Chefias directas	II I	Quadros médios	2
3	Chefias directas	I II	Altamente qualificados	4
		I	Altamente qualificados	4
5	Qualificados	II		
5	Qualificados	I II	Semiquualificados	6
7	Indiferenciados	II I	Semiquualificados	6
7	Indiferenciados	I		

2 — Progressão horizontal

Tempo máximo de permanência

Escalão 1 (a)	Escalão 2	Escalão 3
Até 3 anos	Até 3 anos	—

(a) *Excepciona-se o Esc. 1 do início de carreira, observando-se o disposto no n.º 4 da carreira profissional.*

ANEXO III
ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES EM NÍVEIS DE
QUALIFICAÇÃO

- 1 — Quadros superiores:
 - 2 — Quadros médios
 - 2.1 — Técnicos administrativos:
 - 2.2 — Técnicos de produção e outros:
 - 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
 - 4 — Profissionais altamente qualificados
 - 4.1 — Administrativos, comércio e outros:
 - 5 — Profissionais qualificados
 - 5.1 — Administrativos:
 - 5.2 — Comércio:
 - 5.3 — Produção:
 - 5.4 — Outros:
 - 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):
 - 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
 - 6.2 — Produção:
 - 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados)
 - 7.1 — Administrativos, comércio e outros:
 - 7.2 — Produção:
 - A — Praticantes e aprendizes:
- Profissões integráveis em dois níveis

ANEXO IV

TABELA INDICIÁRIA DE RETRIBUIÇÕES

Conjugando o número de agrupamentos de graus com os escalões (Grelha do Anexo II) constrói-se uma tabela de retribuições de trinta retribuições diferentes que pode ser expandida (aumentando o número de escalões e agrupamentos) ou diminuída (passando de 3 escalões para 1) sob a forma, **neste exemplo**, de escala indiciária.

O que interessa sublinhar é que o modelo retributivo é desenhado a montante permitindo total liberdade de soluções.

Nível salarial	Prof/ Cat. Profissionais	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3
1		490	500	520
2		450	460	480
3		400	420	440
4		350	360	380
5		310	320	340
6		260	270	290
7		210	220	240
8		170	180	200
9		130	140	160
10		100	110	120

Em que o índice 100 = salário mínimo nacional x 1,5