

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

Cláusula 2.^a

Vigência

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

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

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

Cláusula 3.^a

Denúncia

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão, Categorias Profissionais, Quadro de Pessoal e Acesso

Cláusula 4.^a

Princípios Gerais

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

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

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

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

4 - Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e jurídica obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquirida, salvo acordo escrito com o trabalhador.

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito e Vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 - O presente Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) aplica-se, por um lado, às empresas de panificação e unidades industriais de Panificação que integrem outro tipo de superfícies comerciais representadas pela Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira, e por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM.

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

Cláusula 6.^a

Admissão para efeito de substituição

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

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

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual ou a prazo

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Aprendizagem

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Condições especiais de aprendizagem

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

Cláusula 10.^a

Categorias profissionais - Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a**Atribuição de categorias profissionais**

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

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

Cláusula 12.^a**Mudança de categoria**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a**Quadro de Pessoal e Dotações Mínimas**

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

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

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

3 - As vagas que se verifiquem em relação as dotações mínimas devem ser obrigatoriamente preenchidas no prazo de vinte dias, de acordo com as condições de admissão, e

desde que se mantenham as condições de laboração à data da organização do quadro de pessoal.

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

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

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

Cláusula 14.^a**Acesso**

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

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

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

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

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

1 - É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer outras sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições do trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo quando for por este aceite por escrito e autorizado pelo Secretário Regional do Trabalho bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído temporariamente outro de categoria superior;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço dos trabalhadores;

- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.
- i) Celebrar contratos a prazo fora das limitações impostas por este contrato.

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

Cláusula 16.^a

Deveres da Entidade Patronal

A entidade patronal deve:

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

Cláusula 17.^a

Deveres do Trabalhador

O trabalhador deve:

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

Cláusula 18.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Da Actividade Sindical

Cláusula 19.^a

Princípio Geral

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

SECÇÃO I

Do exercício da actividade sindical

Cláusula 20.^a

Direito à actividade sindical

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

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

SECÇÃO II

Nomeação, competência e garantia

Cláusula 21.^a

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 22.^a

Conceitos fundamentais

Para efeito deste capítulo entende-se por:

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

Cláusula 23.^a

Competência dos órgãos sindicais

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

Cláusula 24.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais, têm direito de exercer as funções definidas na lei e nos precisos termos em que o for, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

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

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

Cláusula 25.^a

Crédito de horas

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Condições para o exercício das funções sindicais

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

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

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

Cláusula 27.^a

Formalidades

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 - O período normal semanal de trabalho será de quarenta horas semanais e oito diárias.

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

3 - A duração diária poderá ter uma das seguintes modalidades:

- De 7 horas diárias de Segunda a Sexta-feira e 5 horas nas vésperas do dia de descanso semanal;
- De 7 horas diárias, de Segunda-feira a Sábado, no máximo, não sendo permitido trabalhar ao Sábado além das 12 horas, (meio dia de descanso semanal)
- 40 horas semanais em 5 dias, com 2 dias de descanso semanal, os quais podem ser gozados ao Sábado e Domingo ou Domingo e Segunda.

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

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

6 - Os regimes atrás previstos não prejudicam outros regimes mais favoráveis já praticados.

Cláusula 29.^a

Regime de trabalho de tempo parcial

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

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

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

Cláusula 30.^a

Trabalho Suplementar

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

Cláusula 31.^a

Noção de trabalho nocturno

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

Cláusula 32.^a

Horários Especiais

1 - Por ocasião de feriados, ocasiões festivas, nomeadamente Páscoa, Natal e Ano Novo, e de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores, designadamente a quando da realização de feiras, festas e

romarias ou em estâncias místicas, será permitida a antecipação ou/e prolongamento do horário normal por um período de 3 horas, podendo-se ainda estabelecer horários especiais para além deste limite de mútuo acordo entre trabalhadores e a entidade patronal.

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

Cláusula 33.^a

Mapa de horário de trabalho

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

Cláusula 34.^a

Turnos

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuição Mínima do Trabalho

Cláusula 35.^a

Retribuições mínimas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 37.^a

Remuneração do Trabalho Suplementar

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

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores abrangidos por esse contrato colectivo de trabalho terão direito a um subsídio de refeição 4,41 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Sistema de pagamento

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

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

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

CAPÍTULO VII

Suspensão de Prestação de Trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal e feriados

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

& Único - Por livre acordo das partes, trabalhadores e entidade patronal poderá ser acordado outro dia de descanso semanal. O acordo será obrigatoriamente traduzido a escrito. A entidade patronal obriga-se a organizar o trabalho de forma a garantir anualmente a cada trabalhador o mínimo de 12 Domingos gozados como dia de descanso semanal.

Cláusula 41.^a - A**Garantia de trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados**

1 - Aos trabalhadores que trabalham em dia ou dias de descanso semanal serão remunerados nas seguintes condições:

- Avisar o trabalhador pelo menos com 3 dias de antecedência.
- O trabalho prestado em dia de descanso será pago com um acréscimo de 175%.
- O trabalhador nessa semana tem uma redução de 2 horas de trabalho.
- O trabalhador gozará o dia de descanso num dos dias seguintes dessa semana.
- Por acordo, entre o trabalhador e a entidade patronal o trabalhador pode optar no lugar da remuneração, por gozar dois dias de descanso compensatório os quais serão gozados num dos trinta dias a seguir ao dia de descanso trabalhado. Caso não goze nos trinta dias a entidade patronal tem de pagar o dia de descanso a 175%.

2 - São feriados obrigatórios:

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

3 - O trabalho realizado em dia feriado será pago com um acréscimo de 175%. No entanto, por acordo do trabalhador, com a entidade patronal, o trabalhador pode optar, em substituição da remuneração, por gozar dois dias de descanso compensatório, a serem gozados num dos trinta dias a seguir ao feriado trabalhado. Caso não goze o período referido dentro dos trinta dias, a entidade patronal tem de pagar o feriado com o acréscimo de 175%.

Cláusula 42.^a**Direito a férias**

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

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

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

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

Cláusula 43.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

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

Cláusula 44.^a**Retribuição e subsídio de férias**

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

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 - A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 43.^a, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 45.^a**Escolha ou marcação da época de férias**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 46.^a**Alteração da marcação do período de férias**

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

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

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

Cláusula 47.^a**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 - Cessando o contrato por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 - O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos da antiguidade.

Cláusula 48.^a**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

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

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

Cláusula 49.^a**Doença no período de férias**

1 - Se o trabalhador adoecer, durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja de facto informada, prosseguindo-se o respectivo gozo após o

termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

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

Cláusula 50.^a**Violação do direito a férias**

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

Cláusula 51.^a**Conceito de falta**

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

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

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

Cláusula 52.^a**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) Quinze dias seguidos por altura do casamento.
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, até cinco dias;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, triavós, netos, bisnetos, e trinets, irmãos ou cunhados, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e de habitação com os trabalhadores, até dois dias.
- d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a três dias;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.
- i) Até dois dias por mês para assuntos particulares com perda de remuneração.

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

Cláusula 53.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

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

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

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador. A perda de retribuição será calculada com base na fórmula.

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

sendo R.M. a remuneração mensal.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias

ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, de modo a que os 2 períodos sejam sempre iguais:

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 56.^a

(Causas de extinção)

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa, promovido pela entidade patronal;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do Trabalhador.

Cláusula 57.^a

Cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

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

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

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

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

Cláusula 58.^a**Cessação do Contrato de Trabalho por caducidade**

1 - O contrato de trabalho caduca nomeadamente:

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

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

Cl sula 59.^a**Ausência de justa causa**

Nos termos da Lei:

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

2 - Em substitui o da reintegra o na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemniza es previstas na Lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até   data da sentença.

Cl sula 60.^a**Cessa o do contrato de trabalho por despedimento colectivo**

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

2 - Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito   indemniza o de antiguidade prevista na Lei.

Cl sula 61.^a**Cessa o do Contrato por rescisão do trabalhador**

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

- a) Necessidade de cumprir obriga es legais incompatíveis com a continua o do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribui o na forma devida;
- c) Viola o culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplica o de san o abusiva;
- e) Falta culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa   sua honra ou dignidade;

f) Falta culposa de condi es de higiene e segurança no trabalho.

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

3 - O pagamento da indemniza o referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que d  origem a situa o determinante da rescisão.

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

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

6 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso referido nos números anteriores, pagar    outra parte, a título de indemniza o, o valor de retribui o correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de outras indemniza es devidas   entidade patronal previstas na lei.

CAPÍTULO IX**Trabalhadores Específicos**Cl sula 62.^a**Princípios gerais**

São garantidas às mulheres trabalhadoras, em idênticas tarefas e qualifica o e para trabalho igual, os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discrimina o, nomeadamente no tocante a promo o, remunera o e acesso a qualquer categoria profissional.

Cl sula 63.^a**Direitos especiais**

São designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar sem diminui o de retribui o, durante a gravidez e até quatro meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal.
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentaa o.
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:
 - d1) 90 dias obrigatórios e imediatamente após o parto.
 - d2) Os restantes, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
- e) Afaltar duas horas por dia, seguidas ou fraccionadas, desde o nascimento de um filho e durante o período de um ano, ou enquanto durar a amamenta o.
- f) Dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com ou sem retribui o.
- g) A faltar quando tenha necessidade de ir às consultas pré-natais ou posteriores ao parto, sem prejuízo de retribui o, até um dia por mês.

Cláusula 64.^a**Trabalho de menores - Princípio geral**

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

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

Cláusula 65.^a**Trabalhos proibidos ou condicionados**

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

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

Cláusula 66.^a**Trabalhadores estudantes - Direitos especiais**

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X**Disciplina**Cláusula 67.^a**Conceito de infracção disciplinar**

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

Cláusula 68.^a**Processo disciplinar**

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

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

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

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa remetida em carta registada com aviso de recepção;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 3 dias após a recepção da nota de culpa;
- c) O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.
- d) Serão ainda observadas as disposições legais imperativas.

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

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

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

Cláusula 69.^a**Sanções disciplinares**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 70.^a

Sanções Abusivas

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

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

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

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 71.^a

Comissão paritária

Na área e com o âmbito definidos no n.º 1 da cláusula 1.^a deste contrato serão constituídas a requerimento de qualquer interessado, dirigido à Secretaria Regional do Trabalho e com conhecimento à outra parte, comissão paritária, com a composição, atribuições e modo de funcionamento referidas nas cláusulas seguintes.

Cláusula 72.^a

Composição

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

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

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

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

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

Cláusula 73.^a

Atribuições

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

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

Cláusula 74.^a

Deliberações

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

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

CAPÍTULO XII

Disposições Finais e Transitórias

Cláusula 75.^a

Definição de pão

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

Cláusula 76.^a

Recusa de passagem de certificado de trabalho

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

Cláusula 77.^a

Manutenção de regalias adquiridas

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

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

Cláusula 78.^a

Quotização sindical

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

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

Cláusula 79.^a

Garantia de aumento mínimo

Aos trabalhadores cuja entidade patronal não aplique qualquer aumento decorrente da actualização anual da tabela salarial do C.C.T., será garantido o aumento percentual resultante do aumento médio acordado calculado sobre a sua retribuição mensal.

Cláusula 80.^a

Retroactividade

A tabela de salários mensais mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária quando revistas produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

Anexo I

Definição das categorias profissionais

Grupo I

Fabrico

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

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

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

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

Encarregado de fabrico - É o trabalhador responsável pela requisição de matérias primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e

pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e disciplina do pessoal de fabrico.

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

Grupo II

Expedição, Distribuição e Vendas

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Categorias Profissionais	Salário
Encarregado de Fabrico	541,50
Encarregado de Expedição	533,50
Amassador e Forneiro	519,00
Caixeiro Encarregado	510,50
Ajudante de 1. ^a	484,50
Distribuidor Motorizado	484,50
Ajudante de 2. ^a	474,50
Aprendiz de 2.º ano	459,00
Caixeiro	
Caixeiro Auxiliar	
Expedidor	
Distribuidor	
Servente com mais de 18 anos	
Aprendiz de 1.º ano	435,00
Servente com menos de 18 anos	

Funchal, 29 de Abril de 2009.

A Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da RAM.

José Jorge Pereira - Mandatário
 João Manuel Costa e Canha - Mandatário

Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas - Membro da Direcção Nacional
 Vasco Crisóstomo Menezes Correia - Mandatário
 Osvaldo Andrade Moura - Mandatário
 Carlos Alberto Neves Andrade - Mandatário

Depositado em 5 Maio de 2009, a fl.as 39 verso do livro n.º 2, com o n.º 11/2009, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.