

2 — É obrigatória a existência de oficiais de 1.^a em todas as firmas, independentemente do número de trabalhadores, quando não exista o lugar de mestre na respectiva firma.

3 — Nas firmas com mais de três trabalhadores ao seu serviço, é sempre obrigatória a existência de oficiais de 1.^a

4 — Os oficiais de 2.^a não poderão exceder a proporção de dois por cada oficial de 1.^a

5 — Os oficiais de 3.^a não poderão exceder a proporção de três por cada oficial de 2.^a

6 — Os auxiliares de fabrico não poderão exceder número igual à soma de todos os oficiais de 1.^a, 2.^a e 3.^a

7 — Os aspirantes não poderão exceder o número de auxiliares.

8 — É obrigatória a existência de um(a) encarregado(a) em todas as empresas com mais de 25 trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

9 — É obrigatória a existência de operários(as) de 1.^a em todas as empresas com mais de três trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

10 — Os(as) operários(as) de 2.^a não poderão exceder a proporção de dois(duas) operários(as) de 1.^a

11 — Os auxiliares dos serviços complementares não poderão exceder o dobro da soma do número de operários(as) de 1.^a e 2.^a

12 — Os aprendizes não poderão exceder o número de auxiliares dos serviços complementares.

CCT entre a ALIF — Assoc. da Ind. Alimentar pelo Frio e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela Associação da Indústria Alimentar pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 80 empresas a que correspondem 3040 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais.

2 — O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

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

4 — A tabela salarial, em anexo II, e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

Cláusula 3.^a

Denúncia do contrato

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em 30 dias.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

3 — As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir a escolaridade obrigatória e serem atendidas outras habilitações específicas exigidas por lei.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

Designação e categorias profissionais	Sectores	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Sector fabril		
Mestre	666	601
Técnico(a) de higiene e qualidade	630	563,50
Oficial de 1. ^a	602	528
Controlador(a) de qualidade	572,50	498
Oficial de 2. ^a	541,50	471,50
Oficial de 3. ^a	489	448,50
Auxiliar de fabrico	433	421,50
Aspirante	403	403
Sectores complementares de fabrico		
Encarregado(a)	490	456,50
Operário(a) de 1. ^a	447	436
Operário(a) de 2. ^a	434	420
Auxiliares de serviços complementares	416,50	416,50
Aprendiz	403	403

Lisboa, 25 de Julho de 2007.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 1 de Agosto de 2007, a fl. 177 do livro n.º 10, com o n.º 179/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Os trabalhadores mais idosos que exerçam funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de vagas fora das mesmas, mesmo que temporariamente.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Nos contratos de trabalho a termo o período em apreço é de 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses ou nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, o empregador para denunciar o contrato tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo II.

Cláusula 7.^a

Acesso automático

1 — Os aprendizes serão promovidos à respectiva categoria profissional ao fim de um ano, ou logo que atinjam 18 anos de idade, salvo para os trabalhadores de fabrico em que o período de aprendizagem será de meio ano.

2 — Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais após um ano de prática.

3 — As categorias profissionais designadas por 3.^a e 2.^a serão promovidas às classes imediatas ao fim de três anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;

- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões e capacidade física;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- g) Permitir a afixação, em local próprio e visível, de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;
- h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessário, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;
- k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador.

Cláusula 9.^a

Cobrança de quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço no mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que o número anterior produza efeitos deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 10.^a

Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

- d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 12.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções.

2 — A prática culposa pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a indemnização legal respectiva.

Cláusula 12.^a

Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir o trabalhador para outro local

de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

Cláusula 13.^a

Mobilidade funcional

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

2 — Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido, sem embargo do previsto na cláusula 12.^a

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais, se existirem, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, devendo observar-se um intervalo que não poderá ser inferior a meia hora nem superior a duas horas, após cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Os trabalhadores beneficiarão de uma pausa diária de dez minutos, que contará como tempo efectivo de serviço em período a determinar pela entidade empregadora.

3 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máximo de uma hora, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

Cláusula 17.^a

Horário por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

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

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, que será o domingo, tendo ainda direito a uma folga suplementar ao sábado ou à segunda-feira.

6 — No horário por turnos, os intervalos para refeição de duração de trinta minutos não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 — Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno diferenciado, consoante:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos;
- b) Regime de dois turnos rotativos.

8 — O subsídio de turno não deverá ser inferior a 13 % no regime de três turnos e a 8 % no regime de dois turnos, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho nocturno.

Cláusula 18.^a

Horário especial — Limites aos períodos normais de trabalho

1 — O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de quarenta horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 18 semanas.

2 — A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de sessenta horas.

3 — Quando da prestação de cinquenta horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10 % da retribuição de base mensal; ocorrendo a prestação de sessenta horas semanais a entidade patronal compensará o trabalhador com 10 % da sua retribuição base mensal e assegurará a alimentação ou, em alternativa, pagará a esse título € 4 diários.

4 — O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de onze horas.

5 — Se a alteração do horário de trabalho provocar acréscimo de despesas de transporte, o empregador, prévia e individualmente, acordará com o trabalhador o pagamento dessas despesas.

6 — Os trabalhadores que nos termos das disposições legais em vigor sejam objecto de regimes de protecção laboral especial, em virtude do seu estado ou situação, são dispensados deste tipo de horário, podendo sempre o empregador exigir prova demonstrativa do prejuízo e ou incompatibilidade resultante da sua aplicação.

Cláusula 19.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

- a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais, necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 — Aos efeitos de isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3 — A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

- a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 25 % da retribuição base auferida;
- b) Para as restantes situações, 10 % da retribuição base auferida.

Cláusula 20.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal será o domingo e o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Excepcionalmente, nas empresas com produções sazonais e mediante pré-aviso de uma semana, o dia de descanso complementar poderá ser alterado para a segunda-feira, determinando uma compensação de 10 % sobre a retribuição de base diária.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o período compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, de 1 de Maio a 31 de Outubro, e das 19 horas às 7 horas, de 1 de Novembro a 30 de Abril.

2 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subseqüentes.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriados será pago com o acréscimo de 100 %.

5 — Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis imediatos, ou, no caso de acordo prévio com o trabalhador, nos 90 dias seguintes.

6 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

7 — O descanso compensatório vence-se quando fizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados, que será gozado no período de 30 dias.

8 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuições mínimas mensais

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as retribuições certas mínimas constantes do anexo II.

2 — A empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, vencimento normal, horas extra, subsídios, descontos, montante a receber e denominação da entidade seguradora de acidentes de trabalho.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço, em numerário, através de cheque ou transferência bancária.

4 — A folha de vencimentos pode por razões de organização interna da empresa não corresponder ao mês de calendário devendo-se, contudo, dar informação precisa sobre o período a que respeita.

Cláusula 23.^a-A

Prémios

1 — As entidades patronais poderão atribuir, com o acordo dos trabalhadores, incentivos de carácter pecuniário, mensais, trimestrais ou com outra periodicidade.

2 — Estes incentivos poderão, designadamente, ter a natureza de prémios de produtividade, de desempenho e assiduidade.

3 — O pagamento destas importâncias aos trabalhadores, nos períodos de referência respectivos, não está antecipadamente garantido.

4 — O regime de atribuição das prestações em causa terá de ser devidamente regulamentado pelas entidades patronais, em regulamento interno, nos termos da lei.

5 — Sem embargo de disposição em contrário resultante de contrato individual de trabalho os outorgantes desta convenção consideram que quaisquer abonos ou subsídios de produtividade, desempenho, assiduidade ou similares, ainda que pagos com regularidade, quando não estando antecipadamente garantidos, não integram o conceito de retribuição, podendo vir a ser modificados ou suprimidos mediante prévia comunicação.

Cláusula 24.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

- a) **Retribuição diária** o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

- b) **Retribuição horária** — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

sendo:

RM = retribuição mensal;
HS = horário semanal.

Cláusula 25.^a

Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de € 30.

Cláusula 26.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

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

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 27.^a

Deslocações

1 — Considera-se existir deslocação quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local de trabalho, obrigando-se o trabalhador a efectuar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — Nas deslocações que os trabalhadores tenham de efectuar ao serviço da empresa esta fica obrigada, para além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço — € 2,30;
Almoço ou jantar — € 8,80;
Ceia — € 4;

Dormida contra a apresentação de documento de despesa — até ao máximo de € 50.

Cláusula 28.^a

Utilização de veículo pelo trabalhador

1 — Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguez do condutor comprovados judicialmente.

2 — Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro de gasolina super que vigorar.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Feriados

São feriados obrigatórios os previstos na lei, equiparando-se a estes a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, os quais podem ser observados, em substituição, em qualquer outro dia previamente acordado entre o empregador e os trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade ao serviço.

3 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 31.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

3 — Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador, resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

Cláusula 32.^a

Duração do período de férias

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

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na even-

tualidade de ter apenas faltas justificadas no ano anterior, nos seguintes termos:

2.1 — Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

2.2 — Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

2.3 — Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — Não relevam, para efeitos do número anterior, as faltas no dia 24 de Dezembro.

Cláusula 33.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante corresponde à retribuição de base mensal e a demais prestações retributivas permanentes que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O aumento da duração do período de férias em consequência da ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 34.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5 — O período de férias pode ser interpolado por acordo estabelecido entre o empregador e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6 — O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de Outubro.

Cláusula 35.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa deter-

minarem 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 poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá 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, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 36.^a

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará 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, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 36.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

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 impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 37.^a

Doença no período de férias

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

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

Cláusula 38.^a

Definição de falta

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

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 39.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos motivada por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastratos, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante;
- 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;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos legais;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova 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 ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.

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

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

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 de doença;
- b) Por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das respeitantes ao dia 24 de Dezembro, se autorizado;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 39.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da cláusula 39.^a, 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.

5 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave.

6 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que mesmas determinem a perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 42.^a

Impedimento prolongado

1 — Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressupõem a efectiva prestação de serviço.

2 — É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO IX

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 44.^a

Maternidade e paternidade

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:
 - 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
 - 2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

3 — O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 45.^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.

5 — É proibido ao empregador:

- a) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;
- b) Obrigar as mulheres ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos, ou a suportar individualmente pesos superiores a 15 kg.

CAPÍTULO XI

Das sanções disciplinares

Cláusula 46.^a

Sanções

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

3 — Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem a audiência prévia do trabalhador.

4 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

SECÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 47.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Dirigentes sindicais

1 — Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros

necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 49.^a

Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 50.^a

Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

Cláusula 51.^a

Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de cinco horas mensais ou de oito horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores — 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores — 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores — 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores — 6;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores — 6 mais 1 por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — O crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6 — Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 52.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou a comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 53.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações 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 54.^a

Direito a informação e consulta

1 — Os delegados e a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se pela sua complexidade se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 55.^a

Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 56.^a

Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

SECÇÃO III

Comissão sindical de empresas

Cláusula 57.^a

Reuniões com entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

Cláusula 58.^a

Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a dois meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a três meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste contrato entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 59.^a

Proibição à discriminação por actividade sindical

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 60.^a

Refeitórios

1 — As empresas com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 61.^a

Manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeada-

mente baixa de categoria ou classe ou de retribuição, nem diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente não contempladas neste CCT.

Cláusula 62.^a

Revisão

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Dezembro de 1991, e das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 34, de 15 de Setembro de 1992, 26, de 15 de Julho de 1995, e 33, de 8 de Setembro de 1996.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista/distribuidor. — É o trabalhador que acompanha o motorista (quando tal for julgado necessário ou conveniente pela entidade empregadora) auxiliando-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

Apontador/conferente. — É o trabalhador que controla e regista as entradas e saídas de matérias-primas ou subsidiárias e de produtos acabados, bem como as entradas e saídas de pessoal e o tempo gasto nas diferentes tarefas fabris para determinação de custos. Controla ainda a movimentação de produtos na unidade fabril, processando os documentos necessários à execução dos serviços respectivos.

Aprendiz. — É o trabalhador que, admitido sem prática, se inicia na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respectivo.

Chefe de controlo de qualidade. — É o trabalhador habilitado com formação própria que estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação dos produtos alimentares, apoiando-se num laboratório; estabelece normas de fabrico; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; define os parâmetros de controlo da qualidade dos produtos à recepção, ao longo da linha de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão das mesmas; elabora normas e condições de salubridade do pessoal e das instalações.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

Comprador de peixe. — É o trabalhador que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco, competindo-lhe, ainda, orientar a preparação e embalagem com vista à boa conservação.

Controlador da qualidade. — É o trabalhador que tem a seu cargo a observância do cumprimento dos parâmetros de qualidade previamente definidos para cada produto, desde a sua entrada até à expedição. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples.

Director de produção. — É o trabalhador responsável directo por todo o processo de fabrico e qualidade, incluindo a composição e aditivos incorporados nos produtos fabricados.

Encarregado. — É o trabalhador que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

Encarregado geral. — É o trabalhador responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas; providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo de segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Guarda/porteiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância e defesa das instalações e valores que lhe sejam confiados, regista a entrada e saída de viaturas e vigia a entrada e saída dos trabalhadores da empresa e visitantes.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio. Monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela boa conservação e manutenção dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Pode ainda efectuar cobranças das respectivas mercadorias.

Motorista/vendedor/distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Operador de armazém. — É o trabalhador que num armazém frigorífico procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados. Procede ainda a cargas e descargas de produtos.

Operador de manutenção. — É o trabalhador que realiza as operações de manutenção, de acordo com os planos de trabalho, normas e procedimentos.

Praticante. — É o trabalhador que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respectivas categorias profissionais.

Preparador de produtos congelados. — É o trabalhador que manipula os produtos destinados à congelação em quaisquer das fases da transformação. Para o efeito, prepara, confecciona e embala ou executa qualquer actividade afim.

Repositor/promotor. — É o trabalhador que procede nos postos de venda ao preenchimento dos expositores frigoríficos e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que executa a manutenção preventiva de acordo com os planos traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função utiliza manuais, esquemas, procedimentos e outros instrumentos devendo contribuir com sugestões para a melhoria dos mesmos, com o objectivo de manter as máquinas e equipamentos em perfeito estado operacional. Regista informativamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção. Faz a análise das folhas de serviço para minimizar as paragens dos equipamentos e máquinas.

Trabalhador de fabrico — produtos congelados. — É o trabalhador que, numa unidade fabril, executa quaisquer tarefas relativas à laboração, tais como serrar ou dismantelar produtos congelados, movimentação manual ou mecânica de matérias-primas ou subsidiárias, produtos acabados ou em transformação. Procede ainda a cargas, descargas e arrumações dentro das câmaras frigoríficas.

ANEXO II
Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director de produção	680
II	Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado geral	580
III	Chefe de secção Encarregado Técnico de manutenção	500
IV	Comprador de peixe Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a Motorista de pesados Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões) Operador de manutenção de 1. ^a Subchefe de secção	480
V	Apontador conferente Carpinteiro Controlador de qualidade Fogoeiro de 2. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de manutenção de 2. ^a	460
VI	Distribuidor/ajudante de motorista Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação, aquecimento de 3. ^a Operador de armazém Operador de manutenção de 3. ^a Repositor/promotor Trabalhador de fabrico — produtos congelados	450
VII	Guarda/porteiro Preparador de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém	415
VIII	Praticante	(*) 370
IX	Aprendiz	340

(*) Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 20 de Abril de 2007.

Pela ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio:
Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:
Manuel Joaquim Tavares Marques, mandatário.

Depositado em 30 de Julho de 2007, a fl. 176 do livro n.º 10, com o n.º 175/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2005, e 35, de 22 de Setembro de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área

O presente CCT aplica-se no distrito de Santarém (exceptuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e, no distrito de Lisboa, no concelho de Vila Franca de Xira.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.^a, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas nos anexos I e II, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000, respectivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2007 e serão revistas anualmente.

3 —

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 33.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de anti-