

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) — Revisão global.

O CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007 e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008 e no n.º 22, de 15 de Junho de 2009 é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabrican-

tes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e 750 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo fixado por lei.

2 — Entende-se por denúncia a apresentação da proposta fundamentada à outra parte, nos termos legais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2 — Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5 — As habilitações exigidas neste CCT não se aplicam aos trabalhadores que, à data da sua entrada em vigor, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

6 — A exigência de habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores não se aplica em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os respectivos graus de ensino.

Cláusula 4.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido, sempre que possível, na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira é associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 6.^a

Acesso ou preenchimento de vaga

Para o acesso ou preenchimento de vaga deverá ser sempre ouvida a comissão sindical, delegado sindical e ou comissão de trabalhadores.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo 1 são definidas as categorias profissionais neste contrato e as funções que lhes correspondem.

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 90 dias consecutivos, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadro de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores em declaração individual escrita, e enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicatos, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os

lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam as condições necessárias.

3 — Para a promoção ou acesso, deverá ser ouvida previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

4 — Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que completem 18 anos de idade.

5 — Os praticantes e os estagiários são promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de dois anos.

6 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos de 3.ª a 2.ª ao fim de três anos e de 2.ª a 1.ª ao fim de quatro anos.

7 — Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos da promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

8 — Os paquetes logo que completem 18 anos de idade são promovidos a contínuos sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Cláusula 12.ª

Antiguidade e certificado de aprendizagem

No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;

c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria ou especialidade, salvo acordo escrito do trabalhador;

f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;

g) Passar certificados, contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito pelos trabalhadores, devidamente autenticados;

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, nos termos da lei;

i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites pre-

vistos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições da segurança social, comissões sindicais e outras a estas inerentes;

j) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do regular e normal funcionamento do mesmo;

l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas 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 seus colegas;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias, salvo acordo do trabalhador;

d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido, salvo acordo do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.ª;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) Opor-se por qualquer forma ao exercício do controlo de gestão da empresa, nos termos da lei;

k) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.ª

Transporte

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, o transporte de e para as instalações da empresa a partir dos locais de concentração habituais, situados entre 3 km e 15 km dessas instalações.

2 — Os locais de concentração serão definidos por acordo entre a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

3 — As empresas que não assegurem o transporte previsto nos termos dos números anteriores subsidiarão os

trabalhadores com 0,07 € do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

4 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre formação profissional.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A violação culposa por parte da entidade patronal de direitos e garantias dos trabalhadores dá a estes o direito de rescindir o contrato com direito à indemnização constante da cláusula 55.^a

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência de trabalhadores

1 — A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho e horário móvel — Definição e princípio geral

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como a determinação dos intervalos de descanso.

2 — No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações permanentes de regime individual de trabalho, serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, serão enviados aos sindicatos dois exemplares do horário de trabalho, dos quais um se destina ao respectivo delegado sindical.

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos

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

2 — Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o respectivo intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — As escalas de turnos rotativos só deverão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal deve afixar, sempre que possível, a escala e constituição dos turnos até oito dias antes do seu início.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal antes do início do trabalho. Não são porém permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao termo da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

7 — Aos trabalhadores que laborem em regime de dois turnos rotativos, em que um deles seja parcialmente nocturno, será devido um subsídio de turno no valor de 15% da remuneração base efectiva.

8 — Este subsídio, com a ressalva do disposto no número seguinte, inclui já a remuneração do trabalho nocturno.

9 — Os turnos referidos no n.º 7 serão efectuados entre as 7 e as 24 horas. Sempre que o trabalho seja prestado fora deste horário, o mesmo será pago como trabalho nocturno, com o acréscimo de 35% sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas, não podendo exceder 120 horas anuais.

4 — No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras 60 horas, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar trabalho suplementar, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave. Nas restantes 60 horas, o trabalho é facultativo.

5 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transporte colectivo ou da empresa desde o local de trabalho ao da concentração habitual.

6 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares, não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7 — Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12 ou das 20 horas, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo de trabalho extraordinário, até ao limite de meia hora.

8 — Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de € 13.

Cláusula 24.^a

Limites de trabalho suplementar

O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 2 horas diárias, 10 semanais e 120 anuais.

Cláusula 25.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25% da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, acompanhado da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 26.^a

Trabalho em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:

a) Quando, em fase de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;

b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social no prazo de 48 horas.

Cláusula 27.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, quatro horas.

3 — Por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador, poderá não ser considerado nocturno o período entre as 6 e as 7 horas, quando não se tratar de prolongamento do período de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo II e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de € 28,40.

5 — Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos, na proporção dos dias de substituição.

6 — As quebras verificadas nas operações de cobrança e numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

7 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo II.

8 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

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

sendo *RM* a remuneração mensal e *HS* o horário semanal.

Cláusula 29.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe; o número de inscrição da segurança social; o período de trabalho a que corresponde a remuneração; a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dia de descanso semanal ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração efectiva:

- a) 25 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 35 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 31.^a

Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % das horas seguintes.

Cláusula 32.^a

Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado será pago com o acréscimo correspondente ao dobro da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal, a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a, dá ao trabalhador

direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, pelo Natal, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 1 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativo ao ano da cessação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 34.^a

Descanso semanal

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, o dia previsto na escala de turnos rotativos, sendo o sábado considerado como dia de descanso complementar. Todos os restantes dias serão considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua o horário de trabalho tem de ser organizado de forma a que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias de trabalho dois dias de descanso consecutivos que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula 35.^a

Feriados

São equiparados para todos os efeitos ao descanso semanal, com a remuneração por inteiro, além dos dias considerados feriados obrigatórios pela lei, os seguintes:

- Terça-feira de Carnaval;
- Feriado municipal.

Cláusula 36.^a

Período e época de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1 desta cláusula.

4 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, sempre que o solicitem, gozarão as férias simultaneamente, salvo se houver inconveniente para o normal funcionamento do serviço.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, 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 vencido e respectivo subsídio.

9 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio, na proporcionalidade de dois dias e meio por cada mês completo de serviço, mantendo-se a proporcionalidade nos casos inferiores a um mês.

Cláusula 37.^a

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 38.^a

Violação do direito a férias

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

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 39.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal

seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se, na data indicada para início das férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio em data a fixar por acordo entre as partes, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 40.^a

Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 41.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com excepção dos dias referidos no n.º 2 da cláusula 36.^a, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectuar até ao início das férias.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 42.^a

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

Cláusula 43.^a

Participação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, deverão ser comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 44.^a**Faltas justificadas**

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Durante cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum do trabalhador, nos termos da lei;
- c) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em 2.º grau da linha colateral;
- d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos a lei;
- g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

Cláusula 45.^a**Consequências das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea *h*) da cláusula 44.^a, quando para além dos limites estabelecidos na cláusula 71.^a

Cláusula 46.^a**Consequências das faltas não justificadas**

As faltas não justificadas dão o direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas, que serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 47.^a**Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente

serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve dentro do prazo de 15 dias apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 48.^a**Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

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

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida com a menção expressa desse facto.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 49.^a**Formas de cessação**

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 50.^a**Cessação por mútuo acordo**

1 — 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.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

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

Cláusula 51.^a**Despedimento**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

Cláusula 52.^a

Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho, que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 53.^a

Processo disciplinar em caso de impedimento

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

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

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

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

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

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

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 54.^a

Inexistência de justa causa

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

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

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

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de € 250 a € 1000 àquelas entidades, cujo produto reverterá para o fundo de desemprego.

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

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto da entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr, desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 55.^a

Indemnização por despedimento

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 56.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

Cláusula 58.^a

Poder disciplinar

1 — No caso das sanções previstas nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 59.^a, observar-se-á o seguinte:

a) O processo disciplinar deve ser escrito e a acusação, devidamente fundamentada, será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota de culpa, na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;

b) O trabalhador, no prazo de três dias úteis após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação, indicando todas as diligências que se tornem necessárias ao apuramento da verdade, incluindo a consulta do processo por si ou através do seu mandatário.

2 — No caso da sanção prevista na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 59.^a, não é obrigatória a redução a escrito do processo disciplinar.

Cláusula 59.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a*) Repreensão verbal;
- b*) Repreensão registada;
- c*) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d*) Despedimento.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar, nos termos do disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime estabelecido na cláusula 53.^a

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

Cláusula 60.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 61.^a

Protecção à parentalidade

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores, enquanto mães e ou pais, os direitos previstos na lei sobre parentalidade.

Cláusula 62.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com o menor que não tenha completado 18 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, sendo de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

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

4 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 63.^a

Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

4 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

Cláusula 64.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes pessoais), durante o período em que se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.

4 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;

b) Pequeno-almoço — € 2,80;

c) Almoço ou jantar — € 12,10.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6 — Estas disposições aplicam-se também aos trabalhadores em serviço externo quando, por motivos imprevisíveis, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

7 — Nas deslocações, o início e o fim do almoço ou jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

8 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

9 — O disposto no n.º 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

CAPÍTULO XI

Previdência e outras garantias sociais

Cláusula 65.^a

Complemento de subsídio de doença

As entidades patronais pagarão aos trabalhadores com baixa por mais de 15 dias, e até 90 dias seguidos ou alternados, por ano civil, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social ou pelo seguro.

Cláusula 66.^a

Complemento da pensão de reforma

A todos os trabalhadores que tiverem pelo menos 20 anos de trabalho numa empresa, esta complementarà a pensão de reforma por velhice a que os trabalhadores tiverem direito

até perfazer 80% do ordenado mínimo da categoria que lhe cabia à data da sua reforma.

Cláusula 67.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de € 4,80, sem prejuízo do disposto na cláusula 78.^a

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes têm direito às regalias consagradas na lei.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 69.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria.

2 — Pela entidade patronal devem ser distribuídos aos trabalhadores fatos de trabalho sempre que a execução das tarefas que têm a desempenhar o aconselhe.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 70.^a

Princípio geral

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

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 71.^a**Direitos dos delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local apropriado de afixação será reservado pela empresa.

2 — Os delegados sindicais e membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

3 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical. O crédito de horas é referido a período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 72.^a**Números de delegados sindicais**

1 — O número máximo de delegados sindicais em cada empresa que beneficiam do crédito estabelecido no n.º 3 da cláusula 71.^a é determinado pela seguinte fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados pertencentes ao quadro permanente da empresa.

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

Cláusula 73.^a**Direito de reunião**

Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa dentro dos limites e nos termos fixados na lei.

Cláusula 74.^a**Instalações**

As empresas colocarão à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantesCláusula 75.^a**Interpretação e integração do contrato colectivo**

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em

representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do CCT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitóriasCláusula 76.^a**Retroactividade**

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 77.^a**Garantia da manutenção de regalias**

Da aplicação da presente convenção colectiva não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer outras regalias constantes à data de entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 78.^a**Pequeníssimas empresas**

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de € 3,50.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de encarregado fabril. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado fabril no desempenho das suas funções e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda

fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Analista. — É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém. Ajuda a arrumar os diversos produtos no seu lugar, separando-os pela guia de remessa ou outros documentos. Procede ao carregamento dos diversos materiais a expedir.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem liquidados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, dirige e orienta o serviço inerente às suas funções.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de um departamento de serviços administrativos ou do sector de produção.

Chefe de serviços/departamento. — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de serviços e ou departamento de índole administrativa, industrial, agrícola, comercial ou outras.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda de empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos ou outros serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode

ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Demonstrador/repositor. — É o trabalhador que faz a demonstração e ou exposição dos artigos por grosso e a retalho em estabelecimentos e indústrias, arruma e repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias.

Director de serviços/divisão. — É o trabalhador que dirige um ou mais serviços e ou divisões, quer ela seja do âmbito administrativo, comercial, produtivo e ou técnico, entre outros.

Embalador. — É o trabalhador que condiciona e ou embala o produto por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento. Detecta ainda possíveis deficiências nas embalagens, retirando-as e participando superiormente as anomalias detectadas.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado fabril. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um ou mais sectores de produção, ou de apoio à mesma.

Encarregado de laboratório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de uma ou mais actividades de laboratório de análises e ou ensaios físico-químicos.

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador responsável pela execução de trabalhos de reparação e conservação mecânica, eléctrica e ou construção civil.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à escolha das matérias-primas e produtos por métodos manuais, retirando-lhes todas as impurezas. Pode desempenhar rotativamente estas funções com as de embalador.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento adequado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa o pagamento de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966), providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos acessórios, bem como pelo tratamento de água e boa conservação das instalações.

Guarda. — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

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

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode receber as encomendas.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional 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.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume

a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de estação elevatória — água e esgotos. — É o trabalhador que opera e vigia o funcionamento dos equipamentos das instalações de bombagem e elevação de águas e esgotos: acciona os comandos da instalação relativos à passagem da água pelos filtros, grelhas e sifões e manobra as respectivas comportas; regista em mapas os valores observados no equipamento das instalações de bombagem destinadas à captação e distribuição de água ou dejectos e colabora na limpeza e conservação dos equipamentos.

Operador de fritadeira. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de fritar batatas, nomeadamente preparação da máquina, verificando a quantidade e qualidade da batata existente no sem-fim da depiladeira. Procede ao enchimento do dispositivo de lavagem e vigia o funcionamento do dispositivo de fritar. Controla o nível do óleo e a temperatura da máquina.

Operador de instalações de tratamento de água. — É o trabalhador que opera e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água: prepara soluções químicas para o tratamento de água a partir de análises efectuadas; interpreta e regista os resultados de leituras e incidentes de exploração; determina o *Ph* da água e procede às correcções necessárias; colabora na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos e zela pela limpeza das instalações e equipamentos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo das operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de empacotar. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina automática utilizada para envolver o produto e fechar a respectiva embalagem, nomeadamente preparando a máquina, colocando a bobina de material de envolvimento no eixo da máquina e regulando as guias. Introduce a película através dos rolos de transporte e prende-os ao mecanismo de embalar. Regula, se necessário, os sistemas que comandam a tensão das bobinas e a velocidade das películas. Posiciona o mecanismo eléctrico de termossoldagem para o fecho lateral das embalagens. Põe a máquina em funcionamento. Vigia a alimentação da máquina. Corrige o funcionamento da máquina sempre que necessário.

Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas utilizadas para descascar as pinhas e partir o pinhão e outros frutos secos. É o responsável pela alimentação das máquinas. Escolhe, lava, seca e ensaca o pinhão.

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

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadoria nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada dos visitantes.

Praticante. — É o trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode operar eventualmente com telex.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador que executa cargas e descargas, arruma caixas em paletes e executa trabalhos complementares não especializados necessários. Procede ainda à limpeza geral ou parcial da fábrica.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, podendo eventualmente executar outras tarefas compatíveis com a sua função.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torrador de frutos secos. — É o trabalhador que escolhe, prepara e torra frutos secos e zela pelo bom funcionamento das respectivas máquinas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções que efectua. Mantêm-se, no entanto, em vigor os regimes de funções praticados na empresa.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
0	Director de serviços/divisão	1 107,50
1	Chefe de serviços/departamento	1 005,50
2	Encarregado fabril Encarregado de laboratório Encarregado de manutenção Chefe de vendas	841,50
3	Ajudante de encarregado fabril Chefe de secção Encarregado de armazém Guarda livros Tesoureiro	757,50
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Escriturário principal Fogoeiro principal Secretário de direcção	661,50
5	Analista Caixa Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^o Inspector de vendas Motorista de pesados Motorista vendedor-distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Vendedor	621,50
6	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador de estação elevatória — águas e esgotos Operador de fritadeira Operador de instalações de tratamento de água Operador de máquinas de empacotar Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador de frutos secos	573,50
7	Cobrador Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Pedreiro de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Serralheiro mecânico de 2. ^a	563,50
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador/repositor Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Pedreiro de 3. ^a Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Serralheiro mecânico de 3. ^a Telefonista	523,50
9	Ajudante de electricista do 2. ^o ano Auxiliar de laboratório Estagiário do 2. ^o ano Guarda Porteiro Praticante do 2. ^o ano Servente	494,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
10	Contínuo Embalador Escolhedor	491,50
11	Ajudante de electricista do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Praticante do 1.º ano	478,50
12	Aprendiz Paquete	475,00

Lisboa, 5 de Março de 2010.

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

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 15 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Rodolfo José Caseiro* — *Maria das Dores Oliveira Torres Gomes*.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

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

16 de Abril de 2010. — (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 26 de Abril de 2010, a fl. 73 do livro n.º 11, com o n.º 58/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Revisão global.

A presente revisão altera o CCT para a indústria de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2007, 28, de 29 de Julho de 2008 e 20, de 29 de Maio de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 4500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhada de proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro do prazo de 8 dias a contar da data da recepção da resposta da proposta de alteração.

7 — O presente contrato colectivo de trabalho mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão classificados nas categorias profissionais definidas no anexo I.