

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.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

Não poderão ser admitidos menores com idade inferior a 16 anos que não possuam as habilitações mínimas legais.

Cláusula 5.^a

Informação livre das condições de trabalho

No acto de admissão a entidade patronal entregará ao trabalhador documento escrito sobre as condições aplicáveis à relação laboral, nos termos legais.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece os 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 seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da 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 7.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — Só é permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto de acordo com o disposto na lei.

2 — Os contratos celebrados nos termos do número anterior deverão obedecer às seguintes condições:

- a) O contrato não pode ser inferior a um mês;
- b) As horas suplementares nocturnas relativas ao trabalho a termo regem-se pelas normas constantes deste contrato colectivo de trabalho;
- c) São devidas a estes trabalhadores todas as regalias existentes para os trabalhadores efectivos da empresa, salvo as relativas à cessação do contrato de trabalho;
- d) O salário dos trabalhadores contratados a termo será, no mínimo, o correspondente ao da categoria de auxiliar, salvo se as funções desempenhadas se enquadrarem noutra categoria profissional a que corresponda salário mais elevado.

3 — O trabalhador contratado a termo tem direito de preencher qualquer vaga que se verifique na empresa, nos termos em que o mesmo direito compete ao pessoal substituto e logo a seguir a este.

Cláusula 8.^a

Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — Enquanto durar a substituição, o trabalhador substituto terá direito à mesma retribuição do trabalhador substituído.

3 — Se o trabalhador, no entanto, continuar ao serviço durante mais duas semanas após o regresso do substituído, a admissão considerar-se-á definitiva, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

4 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

Cláusula 9.^a

Acessos

1 — A menos que seja acordado regime mais favorável entre o trabalhador e a entidade patronal, serão classificados como aspirantes ou como aprendizes todos os trabalhadores que ingressem na profissão, consoante desempenhem funções, respectivamente, no sector de fabrico ou nos serviços complementares de fabrico e desde que não lhe caiba outra categoria nos termos da cláusula 12.^a

2 — Nenhum trabalhador poderá permanecer mais de dois anos na categoria de auxiliar (de fabrico ou dos serviços complementares), aspirante ou aprendiz, devendo obrigatoriamente aceder às categorias superiores decorrido esse prazo.

3 — O oficial de 3.^a ou o operário de 2.^a podem, ao fim de três anos, requerer exame de competência, respectivamente a oficial de 2.^a e ou a operário de 1.^a, ocupando as novas vagas na empresa desde que haja vaga no quadro.

4 — Independentemente do disposto no número anterior, o oficial de 3.^a ou o operário de 2.^a serão obrigatoriamente promovidos a oficial de 2.^a e ou operário de 1.^a logo que cumpram o tempo de cinco anos naquelas categorias.

5 — O oficial de 2.^a e o operário de 1.^a com dois anos de permanência nessa categoria poderão requerer o competente exame de qualificação, respectivamente a oficial de 1.^a e a encarregado, ocupando as novas categorias na empresa, desde que haja vaga no quadro.

6 — O oficial de 1.^a com três anos de permanência nesta categoria poderá requerer o competente exame de qualificação a mestre ou técnico, ocupando a nova categoria na empresa desde que haja vaga no quadro.

7 — A proporção do pessoal em relação às diferentes categorias é a constante do anexo II, «Quadros obrigatórios».

8 — As vagas abertas deixadas pelos trabalhadores promovidos serão obrigatoriamente preenchidas.

9 — Nenhum trabalhador se poderá recusar a efectuar tarefas que digam respeito a categoria igual ou inferior à sua.

Cláusula 10.^a

Mudança da entidade patronal

Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade pa-

tronal deverá manter-lhe a categoria profissional constante do certificado de trabalho emitido pela anterior entidade patronal, desde que antes do início da relação laboral este seja facultado pelo trabalhador à nova entidade patronal.

Cláusula 11.^a

Quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a preencher o quadro de pessoal com dados relativos ao mês de Outubro e respeitantes a todas as pessoas ao seu serviço, independentemente do vínculo, os quais serão entregues durante o mês de Novembro.

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 12.^a

Retribuição mínima

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT são remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às remunerações mínimas fixadas em anexo.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário por hora ou o salário diário utilizar-se-ão as seguintes fórmulas:

a) Salário por hora:

$$\frac{\text{Ordenado semanal} \times 12}{\text{Número de horas semanais} \times 52}$$

b) Salário diário:

$$\frac{\text{Salário mensal}}{30}$$

Cláusula 13.^a

Funções inerentes a outras categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a retribuição correspondente a esses serviços.

Cláusula 14.^a

Benefício da refeição

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores, desde que iniciem o período de trabalho antes das 7 horas.

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 4,10, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer em espécie o almoço ou o jantar.

Cláusula 15.^a

Diuturnidades

1 — Por cada grupo de cinco anos de trabalho será concedido ao trabalhador o direito a uma diuturnidade, até ao máximo de seis.

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de € 11,80 mensais.

3 — A promoção de um trabalhador não prejudica o direito que ele tenha a diuturnidades já vencidas.

Cláusula 16.^a

Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Com referência ao ano de admissão e ano da cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de serviço prestado em cada um desses anos.

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

Cláusula 18.^a

Trabalho por turnos

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

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

3 — A entidade patronal deverá, sempre que possível, efectuar a constituição dos turnos até 60 dias antes do seu início e afixá-la com 30 dias de antecedência.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre trabalhadores interessados e a entidade patronal.

5 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, é sempre devido subsídio de turno, sem prejuízo do subsídio nocturno, quando devido.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Os trabalhadores não são obrigados à prestação de trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, designadamente a assistência imprescindível ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

Cláusula 20.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderá ser concedida isenção do horário de trabalho aos trabalhadores que exerçam cargos de confiança

ou de direcção e ainda em categorias profissionais em que tal se justifique.

2 — A isenção do horário de trabalho confere ao trabalhador direito a um subsídio mensal de 20% a 30% do vencimento mensal.

3 — O acordo entre a entidade patronal e o trabalhador onde se estabelecer a isenção do horário deverá ser remetido à Inspeção-Geral de Trabalho.

Cláusula 21.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo da remuneração de 100%.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário por hora, usar-se-á a fórmula prevista na cláusula 12.^a

Cláusula 22.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 50%, sem prejuízo do acréscimo por trabalho extraordinário, quando a este haja lugar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 23.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal direito irrenunciável.

2 — O direito a férias, bem como o respectivo subsídio, vence-se em 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da sua admissão, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 24.^a

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à parte proporcional das férias e respectivo subsídio dos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

Cláusula 24.^a

Período 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 no máximo uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até no máximo duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até no máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3 — A retribuição referente 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.

4 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, com excepção dos dias respeitantes ao n.º 2, o qual deve ser pago antes do início daquele período.

Cláusula 25.^a

Fixação da época de férias

1 — A fixação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.^a

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, desde que o solicitem, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser afixada entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — A relação de férias tem de ser afixada na empresa até 15 de Abril de cada ano.

6 — Uma vez fixado, o período de férias só pode ser alterado com o exposto acordo de ambas as partes, cada uma delas tendo direito a ser indemnizada pelos prejuízos decorrentes da alteração, quando devidamente comprovados.

Cláusula 26.^a

Encerramento total para férias

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das suas secções, para efeito de concessão de férias.

2 — O período de encerramento terá de ser acordado entre a empresa e a comissão sindical e comunicado por escrito aos trabalhadores por meio de edital afixado na empresa até Fevereiro de cada ano.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as férias têm de ser concedidas entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Ao trabalhador que, durante o encerramento da empresa, não tiver direito a férias será garantida a remuneração do período de inactividade.

Cláusula 27.^a

Proibição de interrupção de férias

É proibido à entidade patronal interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

Cláusula 28.^a

Doença ou férias e violação do direito a férias

1 — As férias não podem coincidir com períodos de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 25.^a e no n.º 4 da cláusula 24.^a

2 — Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a aludida situação de doença relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e comprovar o dia do início da doença, bem como o seu termo.

4 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, as suas obrigações relativas a férias nos termos expostos, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio.

Cláusula 29.^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 de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — No caso de incorporação no serviço militar, sendo conhecida a data da incorporação, com a antecedência mínima de 40 dias, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias vencidas no decurso desse ano e respectivo subsídio.

Cláusula 30.^a

Férias e cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

2 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO II

Descanso semanal e feriados

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o des-

canso complementar para os trabalhadores da pastelaria o sábado ou a segunda-feira, ou metade do período normal de trabalho do sábado, e para os trabalhadores de confeitaria e conservação de fruta, o sábado.

Cláusula 32.^a

Feriados

1 — São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal e não recuperáveis, os dias 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro e feriado municipal (da localidade onde o trabalhador presta serviço).

2 — É expressamente proibido o trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

Cláusula 33.^a

Remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados

A remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados, quando nestes haja prestação de trabalho, é igual ao triplo da remuneração normal.

Cláusula 34.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal obrigatório, além da retribuição referida na cláusula 33.^a, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes.

2 — Quando ocorrer prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado, os trabalhadores têm direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas efectuadas.

3 — O trabalho suplementar confere também direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas efectuadas.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 35.^a

Noção de falta e seu âmbito

1 — Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, desde que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — A entidade patronal não poderá, nestas circunstâncias, impedir o trabalhador de retomar em qualquer altura o seu trabalho.

Cláusulas 36.^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 na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
- c) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na 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 da 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) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) 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.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Para efeitos desta cláusula, é considerado cônjuge a pessoa única que viva maritalmente com o trabalhador.

Cláusula 37.^a**Faltas injustificadas**

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas que não possam integrar-se na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determinam a redução no período de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 38.^a**Impedimentos prolongados**

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um

mês, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VI

Cessação do contratoCláusula 39.^a**Causas de extinção**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 40.^a**Mútuo acordo das partes**

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para cada parte.

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 segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 41.^a**Despedimento com justa causa**

1 — A cessação do contrato por despedimento da entidade patronal com justa causa só poderá verificar-se quando exista comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, designadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador enumerados no n.º 3 do artigo 396.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou em qualquer futuro diploma legal que venha a regular esta matéria.

3 — O apuramento da verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, nos termos e segundo preceituado neste contrato colectivo de trabalho e na lei geral sobre despedimentos.

4 — Concluindo-se, nas instâncias próprias, que o despedimento é inadequado ou injusto, o trabalhador fica com direito 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 e com a antiguidade que lhe pertencia.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de ordenado por cada ano completo de casa, não podendo a indemnização ser inferior a três meses.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização será o dobro da prevista no número anterior.

7 — Os trabalhadores com mais de 45 anos e, no mínimo, 20 anos de casa terão ainda direito a uma indemnização de base de € 25 por cada ano de casa.

Cláusula 42.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

5 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

6 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

7 — A cessação do contrato nos termos das alíneas a) e f) do n.º 5 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 41.^a

Cláusula 43.^a

Caducidade do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

CAPÍTULO VII

Deveres e garantias das partes

SECÇÃO I

Deveres

Cláusula 44.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir do trabalhador apenas trabalho compatível com a sua profissão;
- e) Prestar ao sindicato todos os elementos relativos ao cumprimento do contrato, quando solicitado;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral de trabalho e, na medida do possível, boas condições materiais, especialmente no que concerne a comodidade, higiene e segurança;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições de previdência ou comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato.

Cláusula 45.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes forem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao objecto do contrato de trabalho;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado do material que lhe for confiado;
- f) Informar, com imparcialidade e isenção, em todos os aspectos morais, disciplinares e de eficiência e competência profissionais dos seus subordinados;
- g) Dar estrito cumprimento a este contrato e observar os regulamentos internos.

SECÇÃO II

Garantias

Cláusula 46.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — Não é permitido à entidade patronal:

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

b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona, fora da unidade em que presta serviço, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea b) do número anterior não causar prejuízo sério ao trabalhador, a entidade patronal poderá transferi-lo desde que lhe custeie as despesas de transporte e deslocações, cabendo à entidade patronal a prova de inexistência de prejuízo.

3 — Havendo prejuízo, o trabalhador terá sempre direito a exigir a indemnização prevista na cláusula 41.^a

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Protecção à maternidade e paternidade

Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nas cláusulas seguintes.

Cláusula 48.^a

Licença por maternidade

As trabalhadoras têm os seguintes direitos:

a) A uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) No caso de nascimentos múltiplos (gémeos), o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro (o que há-de nascer), impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);

d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

f) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);

g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

Cláusula 49.^a

Licença por maternidade

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea a) da cláusula anterior e da ressalva da alínea h) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 50.^a

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias, até à data em que estes se completarem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em termo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

Cláusula 51.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente (por escrito e mediante apresentação de atestado médico), amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora (cada um), para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida

na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito a dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 52.^a

Suspensão da prestação de trabalho

O pai ou a mãe trabalhador tem o direito de suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores

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.

Cláusula 54.^a

Trabalhador-estudante

Aos trabalhadores que frequentem qualquer curso de ensino oficial ou equivalente aplicar-se-á o regime estabelecido na lei.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 55.^a

Obrigações das empresas

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 solicitarem 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.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 56.^a

Subsídio de doença

1 — Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal completará mensalmente ao trabalhador a diferença entre a remuneração mensal ilíquida auferida à data

da baixa e o subsídio mensal atribuído pela segurança social, até ao limite de 90 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Esta obrigação não existe se o tempo de baixa não exceder 15 dias.

3 — Esta obrigação não existe igualmente para os primeiros sete dias de cada baixa.

Cláusula 57.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho, a entidade patronal completará o vencimento do trabalhador sinistrado nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal deverá providenciar no sentido da reconversão dos sinistrados para o desempenho de funções compatíveis com as desvalorizações arbitrada pelo tribunal competente.

3 — No caso de o não efectuar, a entidade patronal deverá comprovar as razões da impossibilidade da reconversão.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 58.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 60.^a

Conceito de infracção disciplinar

É havido como infracção disciplinar do trabalhador, para efeitos do presente contrato colectivo, o facto voluntário doloso, quer consista em acção quer em omissão por ele praticada, em violação dos específicos deveres decorrentes desta convenção.

Cláusula 61.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá iniciar-se no prazo de 60 dias a partir da data em que a entidade patronal teve conhecimento da prática das irregularidades que o determinam.

2 — O início da instauração do processo disciplinar, assim como todas as diligências probatórias, tem de ser comunicado à comissão ou delegados sindicais da empresa (se os houver), que acompanharão todos os trâmites do processo, bem como ao sindicato, que poderá estar representado para esse efeito.

3 — Se o processo estiver parado por mais de 20 dias, sem despacho justificativo ou posição de espera pelo cumprimento de diligências marcadas, deverá ser mandado arquivar.

4 — Além dos autos de ocorrência e de diligências que forem reputados convenientes de um processo disciplinar constará necessariamente uma nota de culpa e um despacho decisório, onde se registarão as conclusões finais e as eventuais sanções disciplinares a aplicar.

5 — A infracção, por parte da empresa, do disposto nos números anteriores implica a nulidade do processo disciplinar.

Cláusula 62.^a

Garantias de defesa

1 — São asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação são concreta e especialmente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, ficando uma cópia em poder do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, bem como o rol de testemunhas no prazo de 10 dias;

c) Todas as testemunhas indicadas pelo trabalhador têm de ser ouvidas até ao máximo de 10 dias;

d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade será considerada nula e abusiva.

Cláusula 63.^a

Suspensão do trabalhador

1 — A empresa pode suspender, no início ou no decurso do processo disciplinar, o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente.

2 — Porém, não é lícito, em qualquer dos casos apontados no n.º 1, suspender o pagamento da retribuição.

3 — O trabalhador, bem como o sindicato, será avisado, por escrito, da suspensão.

Cláusula 64.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples ou admoestação verbal;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição de 1 a 12 dias;

d) Despedimento.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos

Cláusula 65.^a

Regulamentos internos

1 — As entidades patronais poderão elaborar regulamentos internos desde que não colidam com os termos deste contrato ou da lei geral.

2 — O regulamento deverá ser afixado pela empresa e distribuído um exemplar a cada trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Actividade sindical na empresa

Cláusula 66.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei geral.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 67.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 68.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

a) Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respectiva;

b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

Cláusula 69.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados sindicais avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 70.^a

Actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

a) Nos estabelecimentos com mais de 50 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, quando estes o solicitarem, um local apropriado para o exercício das suas funções; nas empresas com mais de 150 trabalhadores, a atribuição desse local seria a título permanente;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho fora do horário normal, desde que convocadas por no mínimo um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados e desde que assegurada a normalidade da laboração;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;

d) Sem prejuízo do funcionamento dos serviços de natureza essencial, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário de serviço, até no máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de direitos decorrentes da efectividade de trabalho, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento de um dia e com a afixação de convocatória.

Cláusula 71.^a

Quotização

1 — As entidades patronais, enquanto abrangidas por este contrato, obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

2 — O desconto das verbas de quotização nos vencimentos dos trabalhadores sindicalizados só será processado mediante autorização por escrito dos interessados, em modelo a fornecer ao sindicato.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 72.^a

Manutenção das regalias adquiridas

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

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

ANEXO I

Categorias profissionais

Sector de fabrico

Mestre ou técnico. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho fabril, nele intervindo onde e quando necessário.

Técnico de higiene e qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundadamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

Oficial de 1.^a — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre ou técnico, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que, no abrigo das normas e especificações existentes e sob a orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas. Chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

Oficial de 2.^a — É o trabalhador que trabalha com o forno, qualquer que seja a sua área, coadjuva o oficial de 1.^a no exercício das suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 3.^a — É o trabalhador que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os oficiais de 1.^a e 2.^a nas suas funções, substituindo este nas suas faltas e impedimentos.

Auxiliar de fabrico. — É o trabalhador que tem a seu cargo a movimentação de produtos e matérias-primas e ou operações auxiliares de fabrico.

Aspirante. — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das funções dos oficiais e do auxiliar de fabrico.

Serviços complementares de fabrico

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e executa tarefas de embalagem de produtos fabricados ou outros serviços complementares.

Operário de 1.^a — É o trabalhador que executa tarefas de lavagem, descasque e corte de fruta, pesagem de matérias-primas em fase anterior do fabrico, operações de embalagem e afins e outros serviços complementares de pós-fabrico, competindo-lhe ainda a arrumação do seu posto de trabalho. Substitui o(a) encarregado(a) nas suas faltas e impedimentos.

Operário de 2.^a — É o trabalhador que coadjuva o(a) operário(a) de 1.^a, substituindo-o nas suas faltas e impedi-

mentos, dentro da mesma linha de funções. Compete-lhe igualmente a arrumação do seu posto de trabalho.

Auxiliar de serviços complementares. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares no âmbito exclusivo dos serviços complementares de fabrico, definidas para o(a) operário(a) de 1.^a

Aprendiz. — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito de funções dos(as) operário(as).

ANEXO II

Quadros obrigatórios

1 — É obrigatória a existência de um mestre em todas as firmas com mais de seis trabalhadores ao seu serviço.

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 2 operário(a) de 1.^a

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

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

ANEXO III

Tabela salarial

Designação	Remunerações mínimas mensais (em euros)	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Sector de fabrico		
Mestre	703	638,50
Técnico de higiene e qualidade	668	598,50
Oficial de 1. ^a	639,50	562
Controlador de qualidade	608	530,50
Oficial de 2. ^a	576,50	502,50
Oficial de 3. ^a	522	480
Auxiliar de fabrico	481	477
Aspirante	475	475
Sectores complementares de fabrico		
Encarregado (a)	522	490
Operário(a) de 1. ^a	485	483
Operário(a) de 2. ^a	481,50	477

Designação	Remunerações mínimas mensais (em euros)	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Auxiliares de serviços complementares	476,50	476,50
Aprendiz	475	475

Lisboa, 7 de Abril de 2010.

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

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

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

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

Depositado em 22 de de Abril de 2010, a fl. 73 do livro n.º 11, com o n.º 55/2010, 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 ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas do sector de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de