

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

3 — As retribuições previstas no anexo IV, inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 5 da cláusula 29.ª e do n.º 1 da cláusula 30.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

O CCT para a indústria de torrefacção publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2005, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de torrefacção (CAE 10830) representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 34 empresas, num total de 1920 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por três anos.

2 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o CCT renova-se por períodos de um ano, enquanto não for denunciado.

3 — A revisão e denúncia do presente CCT será nos termos legais.

4 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária, enquanto o contrato vigora, serão revistos anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

Princípio geral

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores nos sindicatos e na actividade sindical dentro da empresa.

Cláusula 4.ª

Crédito de horas

1 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito de dez horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

3 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

4 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificar.

A urgência presume-se relativamente aos dirigentes sindicais.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

Princípio geral

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

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações mínimas legais.

2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, ao trabalhador, da categoria e ordenado que lhe são atribuídos e ainda sempre que este seja alterado.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por um período de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores e de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

3 — 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.

4 — A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

5 — Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador o mencionarem por escrito no momento da admissão.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeito de substituição

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

2 — No caso de o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e retribuição.

Cláusula 8.^a

Definição funcional de categorias

1 — As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de harmonia com as funções por eles efectivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação dos trabalhadores e o aperfeiçoamento profissional a que têm direito, e ainda segundo o princípio: «para igual trabalho igual salário».

3 — Sempre que, pela complexidade das funções habitualmente exercidas pelo trabalhador, haja dúvidas sobre qual de duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que for melhor remunerada.

Cláusula 9.^a

Aprendizagem e acesso

1 — São aprendizes os trabalhadores entre os 16 e os 18 anos que, ao mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimentos e prática necessários ao desempenho das funções atribuídas à respectiva categoria profissional.

2 — Os aprendizes serão promovidos a estagiários ao fim de um ano ou logo que completarem 18 anos de idade.

Os estagiários serão promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de um ano.

3 — Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á sempre passado pela entidade patronal um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocinio que já possui, com a indicação da categoria ou categorias em que se verificou.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a enviar às entidades previstas na lei e dentro dos prazos nela estabelecidos os mapas do quadro de pessoal devidamente preenchidos, bem como aos sindicatos e associação patronal representativos.

Cláusula 11.^a

Princípios do preenchimento de vagas por promoção interna

Sendo necessário preencher uma vaga, criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos seus empregados permanentes das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 12.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e iluminação dos locais de trabalho e

observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

b) Tratar com respeito os seus colaboradores e sempre que tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Permitir aos trabalhadores, nas condições estabelecidas neste contrato, a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;

d) Facilitar o exercício de cargos de organismos sindicais ou instituições da segurança social, nos termos da lei e deste contrato;

e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato colectivo de trabalho, quando lhe sejam pedidos;

f) Exigir dos trabalhadores com funções de chefia a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;

g) Enviar ao sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, em cheque ou vale de correio, até ao dia 15 do mês seguinte a que digam respeito, acompanhado dos mapas de quotização, devendo para o efeito o trabalhador declarar por escrito a autorização da respectiva dedução na retribuição;

h) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes;

i) Facultar a consulta do cadastro individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite.

Cláusula 13.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

a) Executar com eficiência e assiduidade os deveres inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente demonstrando interesse pela inovação dos métodos de trabalho;

b) Tratar com respeito a entidade patronal e os superiores hierárquicos, cumprindo as ordens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes de direcção definidos neste contrato colectivo de trabalho e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;

c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente contrato colectivo de trabalho e da lei;

d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

e) Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

f) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização, nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta;

g) Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhe estiver confiado;

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

i) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho, dele e dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalho por qualquer forma, directa ou indirectamente, sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula e dos casos previstos neste contrato colectivo de trabalho;

d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes;

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, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Restringir a alguns trabalhadores o uso de serviços por ela criados;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

j) Obrigar a trabalhadora, durante o período da gravidez, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte ou contactos com substâncias tóxicas, devendo ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador direito de o rescindir, cabendo-lhe a 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.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e se tiver havido prévia homologação da delegação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, com a concordância do trabalhador e do sindicato, por escrito.

SECÇÃO II

Transferência do local de trabalho

Cláusula 15.^a

Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata de retribuição.

Cláusula 16.^a**Transferência do local de trabalho**

1 — O empregador pode, sempre que o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, em estabelecimento da mesma empresa, não contratualmente acordado quando da sua admissão, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério.

5 — Por prejuízo sério, para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o prejuízo grave que afecte o trabalhador ao nível, nomeadamente, de perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes da antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

6 — O empregador pode ainda transferir temporariamente o trabalhador, nas mesmas circunstâncias referidas nos números anteriores.

7 — Da ordem de transferência prevista no número anterior deve constar a justificação da mesma e o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

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

9 — Em qualquer situação de transferência, ainda que dentro da mesma localidade, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou seja, as despesas de deslocação face ao aumento de distância da residência ao local de trabalho, a mudança do agregado familiar para a nova habitação bem como o transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

SECÇÃO III

DeslocaçõesCláusula 17.^a**Princípio geral**

São deslocações em serviço os movimentos para fora das localidades onde o trabalhador preste, normalmente, serviço por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

Cláusula 18.^a**Pequenas deslocações**

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 19.^a**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições que se tornarem necessárias, sempre que a deslocação se inicie ou mantenha fora do período normal de trabalho;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 44.^a

Cláusula 20.^a**Grandes deslocações**

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 21.^a**Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações**

1 — São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados e vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da segurança social e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 22.^a**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações**

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direitos:

- a) À retribuição que auferem no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração por deslocação correspondente a € 5/dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a 4 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) A deslocação do cônjuge e dos filhos menores para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte e alojamento adequado, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.^a

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula só será aplicável o regime de trabalho suplementar ao tempo de trajecto e espera, durante a viagem, fora do período normal de trabalho.

Cláusula 23.^a

Seguros nas grandes deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais num valor equivalente a 10 anos da sua retribuição anual, calculado na base da retribuição auferida nos últimos 12 meses que antecederam a deslocação, com limite máximo de € 75 000.

2 — Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de risco de viagem no valor de € 150 000.

Cláusula 24.^a

Período de inactividade

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 25.^a

Férias dos trabalhadores deslocados

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais, bem como das férias suplementares previstas nesta secção.

2 — A retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo da viagem de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

3 — Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias e ou de licença suplementar.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

Princípio geral

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

Cláusula 27.^a

Fixação do horário de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente contrato compete à entidade patronal fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal do pessoal é de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

Cláusula 29.^a

Interrupção do período normal de trabalho

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Na parte média de cada um dos períodos referidos no número anterior os trabalhadores têm direito a uma pausa de 10 minutos, desde que não afecte o normal funcionamento do serviço.

Cláusula 30.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos.

2 — A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

Cláusula 31.^a

Laboração em turnos

As empresas ou as suas secções que laborem em dois turnos têm de observar o seguinte regime:

- a) O trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas, não podendo a laboração efectiva exceder dezoito horas;
- b) O 1.º turno não pode iniciar a sua laboração antes das 6 horas de segunda-feira.

Cláusula 32.^a

Turnos rotativos

1 — Entende-se trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores por turnos rotativos terão direito a uma interrupção de meia hora por dia no horário normal de trabalho, para efeito de refeição ou de descanso, sem prejuízo da continuidade de laboração, que será contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

4 — As escalas de turno deverão ser fixadas com uma semana de antecedência, no mínimo.

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho compreendido entre as 21 e as 7 horas.

2 — Os menores de 18 anos admitidos após a entrada em vigor deste contrato só poderão trabalhar entre as 6 e as 22 horas.

Cláusula 34.^a**Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 35.^a**Limites à prestação do trabalho suplementar**

1 — Ao trabalhador é vedado fazer mais de 2 horas de trabalho suplementar diário e 200 horas anuais, salvo quando se tratar de recepção de matérias-primas, em que este limite poderá ser ultrapassado, mediante prévio acordo da comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, do sindicato.

2 — O trabalho suplementar fica sujeito às condições prescritas na cláusula anterior e ainda:

a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência de 24 horas e este ter dado o seu acordo, salvo casos de manifesta urgência;

b) Ser concedido um período de descanso de 15 minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho consecutivo;

c) Ser garantido pela entidade patronal o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido de utilizar um transporte normal, quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas e a residência do trabalhador fique a 3 ou mais quilómetros do local de trabalho.

3 — É proibido prestar trabalho suplementar sempre que o trabalhador labore em regime de turnos, salvo situações específicas, completamente anormais ou imprevistas.

Cláusula 36.^a**Trabalho suplementar no período da refeição**

1 — Quando, em virtude da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador ficar impedido de tomar as suas refeições nos locais e condições habituais, terá direito ao pagamento destas, a expensas da entidade patronal.

2 — Consideram-se períodos de refeição os seguintes:

Das 0 às 2 horas;

Das 7 às 9 horas;

Das 12 às 14 horas;

Das 19 às 21 horas.

CAPÍTULO VI

Regulamentos internosCláusula 37.^a**Princípios gerais**

1 — As empresas poderão elaborar regulamentos internos, de onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, conforme o estipulado neste contrato e nos termos da lei.

2 — As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tomar deles inteiro conhecimento.

CAPÍTULO VII

Da retribuiçãoCláusula 38.^a**Princípio geral**

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato colectivo de trabalho e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho, nomeadamente suplementos e subsídios.

2 — As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do anexo II.

3 — Para calcular salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

Cláusula 39.^a**Remuneração durante a substituição**

1 — Sempre que o trabalhador substitua efectivamente outro que auferia remuneração mais elevada tem direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, que será processada em recibo separado, desde que essa substituição dure, pelo menos, um dia.

2 — O estipulado no número anterior aplica-se ainda aos aprendizes que substituam qualquer trabalhador ausente.

3 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do trabalhador substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo na categoria, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses, salvo nos casos de doença e acidente de trabalho, em que aquele prazo será de 180 dias.

4 — O trabalhador substituto só poderá deixar as funções do substituído quando este regressar ao desempenho das suas funções.

Cláusula 40.^a**Pagamento das retribuições**

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do período a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho suplementar, nos termos do presente contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal garantirá a todo o trabalhador a remuneração completa do mês, salvo os casos previstos neste contrato.

3 — Em caso de interrupção de trabalho, alheio à vontade dos trabalhadores, é-lhes sempre devida a remuneração enquanto estes se mantiverem nos seus locais de trabalho.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês.

Cláusula 41.^a

Documento a entregar ao trabalhador

1 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador um documento de onde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição no sindicato e na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e nocturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e outros subsídios.

2 — A entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal, transferência bancária ou depósito à ordem do trabalhador, independentemente da entrega do documento previsto no número anterior, ouvido este.

Cláusula 42.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno, tal como é definido no n.º 1 da cláusula 33.^a, é remunerado com o acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

Cláusula 43.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será pago:

a) Com o aumento de 100% sobre a remuneração/hora nos dias normais de trabalho;

b) Com 150% em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios, para além da remuneração prevista na cláusula 47.^a

2 — O disposto na alínea b) do número anterior não se aplicará em casos complementares anormais ou imprevistos devidamente reconhecidos pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, pelo sindicato.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente ao subsídio de Natal, correspondente a um mês de retribuição.

2 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 do mês de Dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 45.^a

Princípio geral

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, salvo o previsto no n.º 1 da cláusula seguinte.

Cláusula 46.^a

Descanso semanal e trabalho por turnos

1 — Nas empresas ou secções que trabalhem em regime de laboração contínua os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso consecutivos após sete dias de trabalho, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

2 — As entidades patronais deverão fazer coincidir, periodicamente, com o domingo um dos dias de descanso semanal a que se refere o número anterior, pelo menos de cinco em cinco semanas.

3 — Nas empresas ou secções que não laborem ao domingo, o regime de três turnos rotativos poderá, eventualmente, exceder as 40 horas semanais, desde que cada trabalhador não ultrapasse, em média, 40 horas de trabalho por semana no conjunto das três rotações. O estabelecimento de horários especiais deste tipo deverá merecer o acordo da comissão sindical ou do delegado sindical ou, na falta destes, do sindicato.

Cláusula 47.^a

Trabalho nos dias de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar será pago pelo triplo da retribuição normal. Exceptuam-se os casos de reparações urgentes, que serão pagos conforme estipulado na lei. Para efeito deste número, a remuneração diária é 1/30 da remuneração mensal.

2 — O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal terá direito a descansar durante dois dias na semana seguinte.

3 — As entidades patronais devem possuir um registo de horas de trabalho prestado nos dias referidos no número anterior.

Cláusula 48.^a

Feriados

1 — São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal, os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;

Corpo de Deus;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

2 — O feriado municipal poderá ser substituído por outro do concelho vizinho, desde que a maioria dos trabalhadores o prefira.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal compensar com trabalho suplementar os feriados previstos no n.º 1.

4 — Entende-se por remuneração normal a que o trabalhador auferia se estivesse efectivamente ao serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 49.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — O direito a férias, bem como o direito ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao ano de admissão.

3 — Porém, o disposto no número anterior é excepcionado nos termos e pelas condições seguintes:

a) Os trabalhadores, no ano de admissão, terão direito após seis meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até ao limite de 20 dias úteis e subsídio correspondente;

b) Os trabalhadores que gozarem férias nas condições da alínea a) escolherão, de acordo com a entidade patronal, a época das mesmas e, na falta de acordo, cabe à entidade patronal a fixação do seu início.

Cláusula 50.^a

Período de férias e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, a um período normal de férias remuneradas correspondente a 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou, na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias, bem como o respectivo subsídio de igual montante, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efecti-

vamente ao serviço e será paga até cinco dias antes do seu início.

4 — A entidade patronal que não efectuar o pagamento das férias e respectivo subsídio nos termos do número anterior será obrigada a pagar uma indemnização, a título de danos sofridos, que nunca poderá ser inferior ao dobro do subsídio de férias a que o trabalhador tiver direito, salvo caso fortuito ou de força maior.

Cláusula 51.^a

Fixação da época de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador fixar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — O mapa de férias, com indicação do início e termo do período de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho, de forma visível, entre esta data e 31 de Outubro.

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

5 — A elaboração do mapa de férias compete à entidade patronal.

Cláusula 52.^a

Encerramento total ou parcial para férias

1 — As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito de férias.

2 — Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar redução dos períodos de férias previstos neste contrato.

3 — Salvo as disposições em contrário constantes deste contrato, os períodos de encerramento serão comunicados aos trabalhadores, à comissão sindical de empresa e ou delegado sindical ou ao sindicato, até 30 de Abril, e serão fixados obrigatoriamente entre 1 de Julho e 31 de Agosto.

4 — O trabalhador que durante o encerramento da empresa não tenha, parcial ou totalmente, direito a férias, terá direito à remuneração do período excedente, se não for necessário ao serviço.

Cláusula 53.^a

Doença no período de férias

1 — As férias não podem coincidir com períodos de ausência de serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

2 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada pelos serviços médicos da segurança social, 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 situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início da doença, bem como o seu termo possível, a ser posteriormente confirmado.

4 — Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes de elas iniciarem, ou no seu gozo, mantendo-se doente até 31 de Dezembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte até ao fim de Março.

5 — Sempre que o trabalhador, nos termos do número anterior, se mantenha impossibilitado de gozar férias até 31 de Março, perdendo embora o direito ao gozo, terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 54.^a

Acumulação de férias

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de um ou mais anos, salvo o caso previsto no n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, seja a que título ou motivo for, quer a responsabilidade da cessação seja do trabalhador ou da entidade patronal, esta pagará ao trabalhador:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que este coincida com o ano da admissão.

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos casos de cessação do contrato motivados por reforma, invalidez, velhice ou morte do trabalhador.

3 — No caso de morte, cabe à família com quem o trabalhador coabite receber as prestações vencidas.

4 — O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 56.^a

Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho, à execução das ausências que forem havidas como períodos de tolerância de ponto.

3 — São irrelevantes as ausências parciais que não excedam duas horas por mês, quando previamente autorizadas ou devidamente justificadas.

4 — As faltas justificadas não prejudicam qualquer direito dos trabalhadores, salvo o disposto na cláusula 60.^a

5 — Para efeitos de desconto de faltas, quanto à retribuição, aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 38.^a

Cláusula 57.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

Cláusula 58.^a

Comunicação do motivo de falta

O trabalhador comunicará à entidade patronal, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no prazo de 48 horas, salvo casos de manifesta urgência ou de situação imprevisível.

Cláusula 59.^a

Justificação de faltas

1 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias, acompanhado da decisão da entidade patronal.

2 — Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade patronal, a falta considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3 — A entidade patronal pode exigir prova da veracidade dos factos alegados no n.º 1 da cláusula 57.^a

4 — A alegação de falsos motivos como justificação de falta ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade patronal, dará lugar a procedimento disciplinar nos termos deste CCT.

Cláusula 60.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não afectam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

2 — Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de seguro;

c) As dadas para assistência a membro do agregado familiar, nos termos da lei;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As que por lei forem como tal qualificadas e nos termos nela previstos.

3 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

Cláusula 61.^a

Princípios sobre a igualdade

Nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 62.^a

Maternidade e paternidade

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

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;

c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:

1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;

2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

Cláusula 63.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente deixarão o trabalho até duas horas antes do seu termo, nos dias em que tenham aulas, sem perda de remuneração, sempre que a comissão sindical ou o delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, conjuntamente com a entidade patronal, julguem da sua necessidade.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras equivalentes nos estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração;

b) Terão direito até 10 dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames ou outras provas, com perda de remuneração;

c) Poderão gozar férias interpoladamente sempre que o queirem;

d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo do trabalhador de aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — A entidade patronal poderá exigir em cada período escolar documento comprovativo da frequência e assiduidade e, anualmente, do aproveitamento escolar.

4 — A falta da apresentação dos documentos indicados no número anterior ou a verificação de falta de assiduidade às aulas determinarão a imediata perda dos benefícios concedidos, sempre que a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato assim o entenderem.

Estas regalias cessam ainda no caso de os trabalhadores-estudantes não obterem aproveitamento escolar em dois anos seguidos ou interpolados. O aproveitamento avalia-se em função da matrícula escolar.

CAPÍTULO X

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 64.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

O regime da cessaçã do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 65.^a

Infracçã disciplinar

Considera-se infracçã disciplinar o facto voluntário, quer consista em acçã quer em omissã, doloso ou gravemente culposo, que viola os especificos deveres decor-

rentes deste contrato colectivo de trabalho e da lei geral do trabalho.

Cláusula 66.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que teve lugar, salvos se os factos revestirem matéria criminal, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi conhecida pela entidade patronal.

Cláusula 67.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de retribuição, a presença do trabalhador até à conclusão do processo.

2 — O sindicato e a comissão sindical de empresa e ou delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão, no prazo máximo de 48 horas, bem como dos factos por que o trabalhador vem acusado.

Cláusula 68.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — O processo de inquérito deve iniciar-se com uma carta registada com aviso de recepção dirigida ao trabalhador, informando-o concretamente dos factos que deram origem ao processo; pode ainda ser utilizado o processo de notificação pessoal com a assinatura do próprio na presença de duas testemunhas.

2 — No processo deve constar a queixa ou a participação que a ele deu origem, indicando-se, desde logo, as testemunhas a inquirir.

3 — Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido, será deduzida por escrito nota de culpa, se a ela houver lugar, indicando concreta e especificamente os factos que se imputam ao arguido, iniciando-se então o processo disciplinar e facultando-se a consulta do processo ao arguido e seu mandatário, durante o prazo concedido para a defesa.

4 — Não pode posteriormente ser alargado o objecto de processo a factos estranhos não averiguados no decurso do mesmo.

5 — Se pela instrução do processo se concluir pela inexistência de um ilícito disciplinar, será este arquivado.

6 — Após a recepção da nota de culpa, deverá o arguido organizar a sua defesa em 15 dias úteis, indicando logo todos os meios de prova e solicitando todas as diligências que achar convenientes a bem da sua defesa.

7 — O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação quer pela defesa, é de 10, não podendo ser ouvidas mais de 3 testemunhas por cada facto.

8 — A inquirição das testemunhas de defesa, bem como a realização das demais diligências de prova requeridas por esta, devem ser realizadas dentro de 15 dias úteis.

9 — Concluída a defesa, deverá ser dada pelo instrutor do processo informação final no prazo de 15 dias úteis que deverá ser comunicada formalmente ao trabalhador e seu mandatário.

Cláusula 69.^a

Garantias de defesa

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do arguido em processo disciplinar, instaurado exclusivamente para apurar da sua responsabilidade, salvo o caso de simples admoestação verbal.

Cláusula 70.^a

Condição de validade do processo disciplinar

Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, quando exigido ou sem observância dos requisitos atrás descritos, será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos previstos neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são aquelas que vêm previstas na lei geral do trabalho.

Cláusula 72.^a

Proporcionalidade das sanções

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

Cláusula 73.^a

Recursos

Da sanção poderá o trabalhador recorrer para a comissão conciliatória e, em última instância, para o tribunal competente, sem prejuízo do recurso normal à comissão sindical de empresa e ao sindicato, nos termos previstos por lei.

Cláusula 74.^a

Exercício ilegítimo do poder disciplinar

Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalho pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 75.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

CAPÍTULO XII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 76.^a

Princípio geral

As entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições sobre saúde, higiene e segurança no trabalho constantes na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

CAPÍTULO XIII

Segurança social e benefícios sociais

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a segurança social respectiva, nos termos prescritos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

Cláusula 78.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição de € 2,55 por cada dia de trabalho prestado, sem prejuízo de subsídio ou condições mais favoráveis já praticados pelas empresas.

Cláusula 79.^a

Subsídio de doença

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagam aos seus trabalhadores o complemento do subsídio de doença correspondente à diferença entre retribuição líquida auferida à data da baixa e o quantitativo pago pela segurança social, até ao limite de 20 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

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

3 — As entidades patronais que tenham dúvidas sobre a baixa por doença poderão exigir que o(s) trabalhador(es) seja(m) examinado(s) por um médico da sua confiança, a expensas da mesma entidade patronal, sem prejuízo de eventual instauração de procedimento disciplinar e criminal, no caso de falsas declarações.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 80.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria e de retribuição e perda de regalias já anteriormente concedidas.

2 — O disposto no número anterior não se aplica ao clausulado que foi objecto da presente revisão.

3 — A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro das empresas.

Cláusula 81.^a

Revogação de convenções anteriores

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

2 — Ressalva-se, porém, a legislação de cuja aplicação resulta tratamento mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

Definição de funções

Encarregado(a) geral. — É o(a) trabalhador(a) com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de torrefacção de café.

Encarregado(a) de secção. — É o(a) trabalhador(a) que orienta e chefia o pessoal de determinada secção.

Fiel de armazém. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazenagem.

Provedor(a) de café. — É o(a) trabalhador(a) que verifica a qualidade do café, provando-o, cheirando-o ou examinando-o. Recebe amostras de café e avalia a respectiva qualidade através do sabor, grau de torra, aroma e aspecto.

Torrefactor(a). — É o(a) trabalhador(a) que regula, manobra e vigia uma ou mais máquinas destinadas à torrefacção de grãos de café ou de sucedâneos. Cuida da paragem, limpeza e conservação das máquinas com que opera.

Operador(a). — É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação destinada à preparação de produtos à base de café e sucedâneos. Cuida da limpeza e conservação das máquinas com que opera.

Operador(a) de linha de embalagem. — É o(a) trabalhador(a) que regula, manobra, vigia e adapta ao tipo de embalagem usada as máquinas inerentes a linhas de embalagem, de modo a obter-se um produto embalado de acordo com as especificações dadas. Procede à alimentação em produto e em material de embalagem e à paragem e limpeza da linha.

Auxiliar de laboração. — É o(a) trabalhador(a) que apoia as actividades inerentes às demais categorias referidas, procedendo, nomeadamente, à movimentação de matérias-primas e produtos, cargas e descargas e outros serviços nos sectores fabris, armazéns e distribuição.

Empacotador(a) ou embalador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa indistintamente o empacotamento ou embalamento dos produtos, manual ou mecanicamente, e acondiciona em embalagens de transporte.

Estagiário(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa qualquer tarefa, no âmbito da sua profissionalização, sempre sob a orientação do responsável do sector ou área a que está integrado.

Empregado(a) de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Encarregado geral	645
2	Encarregado de secção Provedor de café Fiel de armazém	565
3	Torrefactor	560

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
4	Operador Operador de linha de embalagem	543
5	Auxiliar de laboração Empacotador ou embalador Estagiário	505
6	Empregado de limpeza Aprendiz	(*) 480

(*) Sem prejuízo da retribuição mínima mensal garantida.

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

Lisboa, 7 de Dezembro de 2010.

Pela AICC — Associação Industrial e Comercial do Café:

Maria José Pereira de Vasconcelos Barbosa e Vilas Boas Miranda, mandatária.

Carlos Manuel Diniz Pina, 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 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, 16 de Março de 2011. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Rodolfo José Caseiro.

Depositado em 25 de Março de 2011, a fl. 100 do livro n.º 11, com o n.º 29/2011, 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 Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outra.

O CCT para a Indústria de Moagens de Trigo, Milho e Centeio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2010, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT *aplica-se* a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de moagem de trigo, milho e centeio representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 95 empresas, num total de 720 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —
2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

Cláusula 66.ª

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 6 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categoria profissional	Retribuições mínimas mensais (euros)
I	Moleiro Analista	(a) 590
II	Ajudante de moleiro Oficial electricista Motorista Serralheiro mecânico Primeiro-escriturário	570
III	Encarregado de secção Fiel de armazém Vendedor Segundo-escriturário	540
IV	Ajudante de motorista/distribuidor Condutor de máquinas Ensacador-pesador	(b) 523
V	Auxiliar de laboração Empregado de balcão Guarda ou porteiro Preparador de laboratório Estagiário	505
VI	Empacotador Servente de limpeza	500