

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 a 7 — *(Mantém-se.)*

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2012.

Cláusula 8.^a

Promoções

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — Os oficiais electricistas de 2.^a, os serralheiros mecânicos de 2.^a e os técnicos de manutenção de 2.^a, ascenderão à categoria imediata ao fim de quatro anos.

4 — *(Mantém-se.)*

5 — A promoção dos operadores de máquinas de empacotamento a operadores de máquinas de 1.^a e dos técnicos de manutenção de 1.^a a técnicos de manutenção principal obedecerá aos critérios definidos no número anterior.

Cláusula 12.^a

Subsídio de Natal

1 — *(Mantém-se.)*

2 — Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de € 6,80, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 14.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro ou entrega de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua, no montante de € 6,80, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 16.^a-A

Organização de turnos

1 a 7 — *(Mantém-se.)*

8 — Não estão sujeitos à obrigação à prestação de trabalho em regime de turnos rotativos os trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses ou enquanto se mantiver o regime de amamentação, desde que este seja superior a 12 meses;

c) Menores;

d) Com mais de 55 anos, salvo acordo escrito deste;

e) Qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico que se revele incompatível com o regime de turnos;

f) No período de assistência ao agregado familiar, devidamente comprovada.

9 a 11 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

1 — *(Mantém-se.)*

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por tra-

balho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de € 6,80, sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 3 da cláusula 14.^a, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 48.^a

Protecção na parentalidade, segurança e saúde

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos previstos na lei sobre maternidade, paternidade e parentalidade e nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

(Mantém-se o texto das alíneas.)

ANEXO I

Definição de funções

Nível I

Encarregado geral. — (Mantém-se.)

Nível II

Coordenador de equipa — É o trabalhador que tem a seu cargo grupos de máquinas heterogéneas bem como o pessoal a elas afecto, coordenando o seu trabalho e a manutenção e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Encarregado de armazém. — (Mantém-se.)

Técnico de controlo de qualidade. — (Mantém-se.)

Técnico de fabrico. — (Mantém-se.)

Técnico de manutenção principal — É o trabalhador que, possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e ou experiência, desempenha as suas actividades profissionais a partir de orientações e objectivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Nível III

Analista. — (Mantém-se.)

Controlador de qualidade. — (Mantém-se.)

Fiel de armazém. — (Mantém-se.)

Motorista. — (Mantém-se.)

Oficial electricista de 1.^a — É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área eléctrica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas. Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato. Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

Operador de máquinas de 1.^a — É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção. Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo, mudanças de formato e manutenção de equipamentos principais e de subprocesso, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas de produção e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Serralheiro mecânico de 1.^a — É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área mecânica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas. Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato. Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

Técnico de manutenção de 1.^a — É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando actividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufactura e dos equipamentos, boas praticas de operação e de manutenção. Cumpre as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, melhorando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adoptadas. Executa uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade, numa óptica de melhoria contínua. Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Nível III-A

Operador de máquinas de empacotamento. — É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao operador de máquinas de 2.^a, assumindo a responsabilidade da opera-

ção corrente de máquinas de empacotamento, incluindo mudanças de formato, realização de operações simples de manutenção corrente das mesmas e a etiquetagem de paletes de produto acabado, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Nível IV

Ajudante de motorista. — (Mantém-se.)

Oficial electricista de 2.ª — (Mantém-se.)

Operador de empilhadora. — (Mantém-se.)

Operador de máquinas de 2.ª — (Mantém-se.)

Serralheiro mecânico de 2.ª — (Mantém-se.)

Técnico de manutenção de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o técnico de manutenção de 1.ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas menos qualificadas desta mesma categoria.

Nível V

Empregado de armazém. — (Mantém-se.)

Operador de 1.ª — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas de suporte aos operadores de máquinas cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Preparador de laboratório. — (Mantém-se.)

Nível VI

Operador de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o operador de 1.ª no exercício das suas funções, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Servente de limpeza. — (Mantém-se.)

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado geral	1 012
II	Coordenador de equipa	924,50
	Encarregado de armazém	
	Técnico de controlo de qualidade	
	Técnico de fabrico	
III	Técnico de manutenção principal	767,50
	Analista	
	Controlador de qualidade	
	Fiel de armazém	
	Motorista	
	Oficial electricista de 1.ª	
	Operador de máquinas de 1.ª	695
III-A	Serralheiro mecânico de 1.ª	
	Técnico de manutenção de 1.ª	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
IV	Ajudante de motorista	626,50
	Oficial electricista de 2.ª	
	Operador de empilhador	
	Operador de máquinas de 2.ª	
	Serralheiro mecânico de 2.ª	
	Técnico de manutenção de 2.ª	603,50
V	Empregado de armazém	
	Operador de 1.ª	
	Preparador de laboratório	568,50
VI	Operador de 2.ª	
	Servente de limpeza	

Lisboa, 27 de Abril de 2012.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Alice Chaves, mandatária.

César Sá Esteves, mandatário.

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

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Texto consolidado

A presente revisão corresponde à terceira revisão parcial consecutiva, pelo que se emite texto consolidado da convenção para a indústria de bolachas publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009, e revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2010, e 34, de 15 de Setembro de 2011.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e alteração do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange nove empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.

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

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

6 — As negociações iniciar-se-ão nos termos das normas legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

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

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2012.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal deve informar os delegados sindicais, o sindicato, bem como, se a houver, a comissão de trabalhadores.

2 — No preenchimento das vagas no quadro da empresa, a entidade patronal deve dar preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes do seu quadro.

3 — No acto de admissão deve ser reduzido a instrumento escrito o contrato de trabalho.

4 — Sempre que existam, devem ser fornecidos aos trabalhadores, a seu pedido, os documentos seguintes:

a) Regulamento interno, ou conjunto de normas que o substituem;

b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias ou, sendo prestada ao trabalhador formação profissional no decurso do período experimental, qualquer que seja a duração dessa formação, durante os primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa.

2 — Nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias; se a duração do contrato for inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — Os trabalhadores com contratos a termo ou eventuais ficam, em todos os aspectos e para todos os efeitos, equiparados aos restantes trabalhadores da empresa em tudo o que não contrariar a especial natureza desses contratos, sendo-lhes atribuídos o salário e nível profissional correspondentes à função que desempenharem.

2 — Os trabalhadores nas condições desta cláusula têm preferência no preenchimento de vagas do quadro da empresa, nos termos em que a têm os trabalhadores permanentes e logo a seguir a estes.

3 — Para efeitos do direito a férias e subsídio de férias, a fracção do mês contará apenas em termos proporcionais, salvo se essa fracção for superior a 15 dias, caso em que contará como um mês completo.

Cláusula 6.^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, como, por exemplo, a substituição de outro trabalhador, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — A substituição de um trabalhador temporariamente impedido será feita de preferência por trabalhadores da empresa de categoria igual ou imediatamente inferior, desde que os substitutos sejam sucessivamente substituídos por trabalhadores da empresa de categoria imediatamente inferior.

3 — Se a substituição não puder ser feita nos termos do n.º 2 desta cláusula, só poderá ser feita nos termos do n.º 6.

4 — Se o trabalhador substituído, no entanto, continuar ao serviço durante mais 12 dias após o substituído retomar o trabalho, a admissão considerar-se-á definitiva na categoria em que tenha continuado ao serviço, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

5 — À entidade patronal compete comunicar por escrito ao sindicato as admissões ocorridas nestas condições.

6 — O trabalhador substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

7 — No momento da cessação da prestação de serviços feita a título provisório são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias e subsídios de férias e de Natal.

8 — Para efeitos das regalias constantes do número anterior, qualquer fracção de mês contará sempre como um mês de trabalho.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 8.^a**Promoções**

1 — Os operadores de 2.^a ascenderão a operadores de 1.^a ao fim de dois anos.

2 — Os operadores de 1.^a ascenderão a operadores de máquinas de 2.^a ao fim de três anos.

3 — Os oficiais electricistas de 2.^a, os serralheiros mecânicos de 2.^a e os técnicos de manutenção de 2.^a ascenderão à categoria imediata ao fim de quatro anos.

4 — A promoção dos operadores de máquinas de 2.^a a operadores de máquinas de 1.^a ou a operadores de máquinas de empacotamento ocorrerá sempre que se verifiquem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios:

Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;
Antiguidade.

5 — A promoção dos operadores de máquinas de empacotamento a operadores de máquinas de 1.^a e dos técnicos de manutenção de 1.^a a técnicos de manutenção principal obedecerá aos critérios definidos no número anterior.

Cláusula 9.^a**Quadros de pessoal**

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter no prazo legal às entidades previstas na lei o quadro de pessoal ao seu serviço, do qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e da segurança social, datas de nascimento e de admissão, bem como da última promoção, categoria actual e remuneração.

2 — No mesmo prazo, a entidade patronal obriga-se a remeter aos sindicatos e à Associação cópia daquele quadro.

3 — Se uma entidade patronal não cumprir a obrigação prevista nos números anteriores, decorridos que sejam 20 dias sem que o faça depois de instada pelo sindicato, em carta registada com aviso de recepção, assiste a este o direito de consultar na empresa o ficheiro dos trabalhadores por si representados.

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhadorCláusula 10.^a**Retribuições**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho têm o direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/dia, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/dia} = \frac{1}{30} \text{ do salário mensal}$$

Cláusula 11.^a**Funções inerentes a outras categorias**

Sempre que, e em qualquer circunstância, algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou esteja a substituir algum trabalhador com a categoria superior à sua, receberá a remuneração correspondente à categoria mais elevada.

Cláusula 12.^a**Subsídio de Natal**

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

2 — Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de € 6,80, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção dos meses decorridos nesses anos, isto é $\frac{1}{12}$ por cada mês decorrido, contando-se apenas como mês completo a fracção de mês superior a 15 dias.

Cláusula 13.^a**13.º mês para os trabalhadores militares**

1 — Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, até 15 dias antes do dia da incorporação, o valor correspondente ao 13.º mês proporcional ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da cláusula 12.^a

2 — Quando regressados do serviço militar, e qualquer que seja a época do ano em que regressem, os trabalhadores terão direito ao 13.º mês completo, salvo na medida em que já o tenham recebido.

Cláusula 14.^a**Refeitórios e subsídios de alimentação**

1 — Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — Salvo se a maioria dos trabalhadores preferir a continuação do regime de refeições presentemente praticado na empresa, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente uma refeição diária a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, independentemente do horário praticado, sempre que trabalhem numa das partes do período normal de trabalho, obrigando-se ainda, para

o efeito, aos encargos de manutenção, conservação e funcionamento do respectivo refeitório, incluindo pessoal. Se não trabalhar todo o dia de trabalho, o trabalhador terá direito, em matéria de alimentação, ao regime que já vigorava antes da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro ou entrega de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua, no montante de € 6,80, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 — Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores o subsídio diário estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de regimes de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou a trinta minutos, por acordo com o trabalhador ou quando em regime de turno, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Sem prejuízo da laboração normal, os trabalhadores têm direito a dois períodos de dez minutos diários para tomarem uma refeição ligeira, podendo, por acordo com o trabalhador, esses dois períodos serem convertidos numa única pausa.

4 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, num período de referência de quatro meses, podendo ser aumentado até 2 horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais, devendo o empregador comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com acréscimo com a antecedência mínima de sete dias.

5 — Os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja cumprido com recurso à adaptabilidade têm direito a uma retribuição especial, correspondente a um acréscimo de 20 % do valor hora por cada hora de trabalho para além da jornada normal de oito horas.

6 — O trabalhador terá direito a redução equivalente do tempo de trabalho prestado em acréscimo em igual período, devendo o empregador comunicar aos trabalhadores o período em que a mesma deve ter lugar com a antecedência mínima de sete dias.

7 — Não sendo possível a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o acréscimo, a compensação poderá ser feita no 1.º trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

8 — Não sendo concedida a compensação dentro do período de referência, as horas prestadas em excesso serão

pagas como trabalho suplementar em dia útil, deduzindo-se o acréscimo previsto no n.º 5.

9 — Dentro dos condicionalismos legais, e sem prejuízo do disposto na presente cláusula, compete à entidade patronal estabelecer ou alterar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

10 — O horário de trabalho, excepto em regime de turnos, não poderá terminar para além das 18 horas, salvo quando tenha havido acordo prévio dos trabalhadores interessados.

Cláusula 16.^a

Tolerância da entrada ao serviço

1 — A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância mensal não superior a quarenta e cinco minutos para os possíveis atrasos de entrada ao trabalho, desde que estes não sejam sistemáticos.

2 — Somente estão inseridos no número anterior os atrasos não superiores a quinze minutos.

3 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

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

5 — Todo o trabalhador que durante um mês de calendário não tiver faltado justificadamente ou injustificadamente e não tiver somado atrasos superiores a quinze minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculado pela fórmula do n.º 2 da cláusula 10.^a

6 — Para efeitos do número anterior, os créditos de dias e horas atribuídos aos dirigentes e delegados sindicais nos termos deste contrato colectivo de trabalho não se consideram faltas.

Cláusula 16.^a-A

Organização de turnos

1 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal.

2 — Compete às empresas, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar a escala de turnos.

3 — As empresas deverão, sempre que possível, efectuar a constituição dos turnos e respectivas escalas de rotação até 20 dias antes do seu início e afixá-la com 15 dias de antecedência.

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

5 — O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre trabalhadores interessados e as empresas.

7 — Nenhum trabalhador pode iniciar o regime de trabalho por turnos ou ser admitido nas empresas para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo escrito.

8 — Não estão sujeitos à obrigação à prestação de trabalho em regime de turnos rotativos os trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses ou enquanto se mantiver o regime de amamentação, desde que este seja superior a 12 meses;
- c) Menores;
- d) Com mais de 55 anos, salvo acordo escrito deste;
- e) Qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico que se revele incompatível com o regime de turnos;
- f) No período de assistência ao agregado familiar, devidamente comprovada.

9 — Compete às empresas assegurar os transportes dos trabalhadores em regime de turnos rotativos, quando o sistema de transportes públicos, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, não assegure a ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado da habitação permanente do trabalhador, salvo se regime diverso for acordado individualmente com o trabalhador.

10 — As empresas deverão ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

11 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, é sempre devido subsídio de turno, nos seguintes termos:

- a) Dois turnos rotativos (um diurno e um seminoturno) — 20 % da retribuição base e diuturnidades;
- b) Três turnos rotativos ou dois turnos rotativos (um turno nocturno e um diurno) — 25 % da retribuição base e diuturnidades;
- c) Dois turnos rotativos (um seminoturno e um nocturno) — 35 % da retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores estão abrangidos à prestação de trabalho suplementar, mediante aviso prévio de vinte e quatro horas, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

5 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

6 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

7 — O trabalho suplementar previsto no n.º 5 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

8 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

10 — O trabalho suplementar previsto no n.º 6 não fica sujeito a quaisquer limites.

11 — Os trabalhadores têm direito a quinze minutos, sem perda de retribuição, após terem completado cinco horas de trabalho consecutivo, nos casos em que o empregador não fixe um intervalo de descanso.

12 — A entidade patronal garantirá o transporte do trabalhador trabalho do local de trabalho para a sua residência quando o trabalho suplementar se iniciar ou terminar a horas em que não hajam os normais meios de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio de transporte ou se veja privado dele, salvo se regime diverso for acordado individualmente com o trabalhador.

13 — Não será devido o descanso compensatório previsto no n.º 8 desta cláusula sempre que o empregador compense a prestação de trabalho suplementar mediante a redução equivalente do tempo de trabalho com o acordo do trabalhador, quando inferior a um período normal de trabalho diário.

Cláusula 18.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de 100 % por cada hora.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 10.^a

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será atribuído com acréscimo de 50 % sobre o vencimento mensal, sem prejuízo do acréscimo por trabalho suplementar, quando a este haja lugar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 21.^a

Período de férias

1 — O período normal de férias é de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3 — 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.

Cláusula 22.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam

se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de € 6,80, sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 3 da cláusula 14.^a, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

Cláusula 24.^a

Marcação do período de férias

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

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

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, com o acordo expreso do trabalhador, salvaguardando-se o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

4 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 25.^a

Alteração do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.^a

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 26.^a

Encerramento para férias

1 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 — Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito, no todo ou em parte, a férias equivalentes àquele período será garantida não só a remuneração do período de inactividade mas também o subsídio de férias correspondente a esse período.

Cláusula 27.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 28.^a

Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao que se teria 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.

Cláusula 29.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a

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

Cláusula 30.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, sem prejuízo das regras especiais aplicáveis ao regime de turnos.

Cláusula 32.^a

Remuneração

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal será pago pelo triplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

2 — O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da remuneração referida no número anterior, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se, neste último caso, não descansar, terá direito à remuneração em triplo, independentemente da retribuição mensal.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

Cláusula 33.^a

Feridos

1 — São obrigatoriamente feridos:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Não é permitido o trabalho nos dias 25 de Abril, 1 de Maio, 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4 — Quanto ao 24 de Dezembro, continuará a valer o que vigorava até agora no respectivo CCT.

Cláusula 34.^a

Remuneração

O trabalho prestado em dia de feriado será retribuído com o triplo da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal, excepto nos casos previstos no n.º 3 da cláusula anterior, em que a remuneração será igual ao quádruplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

Cláusula 35.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante 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, na medida em que perçam um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:

i) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pai, mãe, padrasto, madrasta, filho, filha, enteado, enteada, sogro, sogra, genro ou nora, do trabalhador;

ii) Dois dias consecutivos por falecimento de avô, avó, neto, neta, bisavô, bisavó, bisneto, bisneta, irmão, irmã do trabalhador ou do seu cônjuge;

iii) Aplica-se o disposto na subalínea *i)* ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As 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 de filho menor;

g) As ausências superiores ao crédito de horas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, mas, relativamente aos delegados sindicais, apenas as que sejam motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, nos termos previstos na lei;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea *b)* do número anterior serão consideradas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas justificadas

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas *d)* do n.º 1 da cláusula 36.^a, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social ou seguro e ainda as faltas dadas ao abrigo da alínea *g)* do mesmo número, na parte em que exceder os créditos de horas previstos na cláusula 74.^a

Cláusula 38.^a

Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas implicam a perda de remuneração, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determina redução de período de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal, podendo dar

origem a procedimento disciplinar quando o seu número atingir 5 dias seguidos ou 10 interpolados.

Cláusula 39.^a

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador seja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO VII

Direitos e deveres das partes

Cláusula 41.^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) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregar ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, donde constarão, obrigatoriamente, o nome, o número de sócio, a categoria profissional, o período a que se refere a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dia de descanso, feriados, férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a especificação de todos os descontos e deduções e o valor líquido efectivamente pago;
- d) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite relativos ao cumprimento do contrato, bem como relacionados com os trabalhadores que representa, nos seus aspectos profissionais;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne à higiene, comodidade e segurança;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições da segurança social ou de comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho;
- h) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o percurso normal, desde que haja possibilidade de, mediante declaração na apólice, englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidente de trabalho.

Cláusula 42.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, eficiência e assiduidade as funções inerentes à categoria profissional que efectivamente exerce;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Tratar com respeito a entidade patronal e os seus superiores hierárquicos, cumprindo ordens e directrizes emitidas dentro dos limites definidos neste contrato colectivo de trabalho, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e deveres;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado do equipamento e material que lhe é confiado;
- f) Informar com imparcialidade e isenção em todos os aspectos disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 43.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo comunicação ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e audiência do sindicato, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando este retome as suas funções após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 45.^a e 47.^a deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) A prática do *lock-out*;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 44.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 41.^a dá

ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal é punida, a prática de actos previstos na cláusula 42.^a

CAPÍTULO VIII

Transferência do local de trabalho

Cláusula 45.^a

Transferência do local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato por imposição da entidade patronal tendente a modificar significativamente o local habitual de trabalho.

Cláusula 46.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivos de total ou parcial mudança de estabelecimento onde aquele preste serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de que constem as condições e termos dessa transferência, nomeadamente encargos adicionais a suportar pela entidade patronal.

2 — Se, mesmo assim, foi feita a transferência, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério que não pudesse prever à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, que dará o seu parecer, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, incluindo o acréscimo das despesas de transporte causado pela transferência.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos

termos desta cláusula, desde que prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo, se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 48.^a

Protecção na parentalidade, segurança e saúde

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos previstos na lei sobre maternidade, paternidade e parentalidade e nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde;

b) Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar;

c) Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas;

d) Sempre que os resultados da avaliação referida na alínea b) revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

i) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

ii) Se a adaptação referida no número anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

iii) Se as medidas referidas nos números anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar exposição aos riscos;

e) É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde;

f) As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições

de trabalho referidos na alínea b), bem como os agentes e condições de trabalho referidos na alínea anterior, são determinados em legislação especial.

Cláusula 49.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequente à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

6 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, ao pagamento das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até o fim do período considerado, acrescidas de indemnização prevista para o despedimento abusivo, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto na lei.

Cláusula 50.^a

Trabalho de menores

As entidades patronais devem proporcionar aos trabalhadores menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual, espiritual e moral.

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, por documento emitido pela escola, no final de cada período escolar, a frequência e, no final de cada ano escolar, o aproveitamento em metade das disciplinas.

2 — Os trabalhadores-estudantes poderão gozar férias interpoladamente, de acordo com as suas necessidades escolares.

3 — Os trabalhadores-estudantes que trabalhem em regime de turnos passarão ao horário normal se nisso tiverem conveniência e se a entidade patronal e os delegados sindicais, por acordo, reconhecerem a possibilidade da sua substituição por outro trabalhador da empresa.

4 — A dispensa a que se refere o n.º 1 desta cláusula poderá ser alargada até duas horas diárias, por pedido fundamentado do trabalhador, se a entidade patronal der o seu acordo.

5 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das disposições mais favoráveis previstas no estatuto do trabalhador-estudante.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 52.^a

Formação profissional

1 — As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, sempre que possível conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2 — Deverão as empresas ou associação patronal cooperar com o sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3 — As acções de formação profissional que decorrem durante o período normal de trabalho não implicam qualquer perda na retribuição ou demais direitos.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 53.^a

Subsídio de doença

1 — Em casos de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador o valor correspondente a 40 % da retribuição que receberia se estivesse efectivamente ao serviço, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Se o subsídio de doença da previdência exceder 60 % da retribuição, o complemento regulado no número anterior será correspondentemente reduzido.

3 — Se a soma do complemento regulado no n.º 1 com o subsídio de doença da previdência não perfizer a totalidade da retribuição devida ao trabalhador, a entidade patronal completará de imediato a diferença verificada.

4 — Todo o complemento do período ou períodos de doença ocorridos em cada mês será pago, nos termos do n.º 1, no dia do pagamento mensal de ordenado.

Cláusula 54.^a

Restrições ao complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores que durante 12 meses derem mais de 12 faltas injustificadas perdem o direito às regalias da cláusula 53.^a durante os 12 meses subsequentes.

2 — Logo que o trabalhador perfaça 12 faltas injustificadas, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento do facto, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato, sob pena de não funcionar o n.º 1 desta cláusula.

3 — As faltas injustificadas devem ser ratificadas pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

Cláusula 55.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador sinistrado o valor da retribuição que o mesmo receberia se estivesse ao serviço, nos termos da cláusula 53.^a, sem as limitações da cláusula 54.^a

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade de reconversão.

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

Cláusula 56.^a

Princípios gerais

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 devem, na medida do possível, recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem as melhores condições de trabalho no que respeita a iluminação, temperatura, humidade e ruído, ressaltando-se as condições pela tecnologia de fabrico.

Cláusula 57.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A organização da segurança e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde dos trabalhadores, definidos na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

2 — As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3 — No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4 — Os serviços de segurança e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção e

a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente

5 — As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6 — Os trabalhadores encontram-se obrigados a comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança e saúde no trabalho, quaisquer avarias, deficiências, actos ou condições que se lhe afigurem passíveis de gerar perigo ou insegurança na prestação do trabalho, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

7 — Os trabalhadores encontram-se obrigados ao cumprimento das prescrições sobre segurança e saúde no trabalho previstas na lei ou neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 58.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas que empreguem 20 ou mais trabalhadores haverá obrigatoriamente uma comissão de segurança.

2 — Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo sindicato e outros dois elementos designados pela empresa.

3 — Os quatro elementos designados elegerão, de entre si, o presidente e o secretário da comissão.

4 — A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e assistente social, em relação às empresas onde existam aqueles dois cargos.

Cláusula 59.^a

Atribuições

As comissões de segurança têm a seguinte competência:

a) Elaborar, no prazo de três meses, e propor alterações, bem como zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;

b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais no constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança;

d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da entidade patronal e de todos os trabalhadores da empresa com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;

e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas deste contrato sobre higiene e segurança relativa;

f) Colaborar com a medicina no trabalho e também com os serviços de primeiros socorros;

g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades;

h) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;

i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam informação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

j) Apreciar os relatórios elaborados pela comissão ou encarregado de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à inspeção do trabalho, ao sindicato e à entidade patronal;

k) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanente à disposição dos funcionários da inspeção do trabalho.

Cláusula 60.^a

Reuniões

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar-se uma acta em cada reunião.

2 — Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justificarem ou metade dos seus membros o solicitem.

3 — Outros representantes dos trabalhadores e representantes da entidade patronal podem estar presentes tanto nas reuniões ordinárias como nas extraordinárias.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa da respectiva confidencialidade.

5 — O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato.

Cláusula 61.^a

Formação

Os membros das comissões de segurança podem e devem, dentro do possível, frequentar anualmente cursos de especialização e actualização com matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração ou quaisquer outras regalias, desde que os cursos não ultrapassem 90 dias. Pode a entidade patronal autorizar a frequência de cursos com duração superior.

Cláusula 62.^a

Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de segurança considere necessário, nomeadamente óculos, auriculares, bonés, toucas, luvas, batas, aventais, fatos-macaco, calçado profissional, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pela boa manutenção do equipamento a si distribuído e pela sua utilização zelosa.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

CAPÍTULO XIII

Regime disciplinar

Cláusula 63.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção quer em omissão, desde que uma e outra sejam dolosas ou culposas, com violação dos específicos deveres decorrentes deste contrato.

Cláusula 64.^a

Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que proceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantidas de defesa:

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, comunicada por escrito ao trabalhador;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até um máximo de 10 dias úteis;

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, sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias úteis.

4 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 60 dias previsto no n.º 2.

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

7 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

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

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

2-A — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para a segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 65.^a, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária e regulamentos internos

Cláusula 67.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, no prazo de 45 dias a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e dois representantes patronais, a quem compete dar parecer sobre todas

as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2 — A mesma comissão paritária tem poder para, nos termos da legislação aplicável, dirimir conflitos individuais de trabalho, para os efeitos do disposto no artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 68.^a

Regulamentos internos

1 — Dentro dos limites deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, poderão as entidades patronais elaborar regulamentos internos.

2 — Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao sindicato.

3 — O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores.

4 — As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno e distribuí-lo por todos os trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 69.^a

Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a descontar e a enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical respeitantes ao mês anterior acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO XVI

Disposições transitórias

Cláusula 70.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, muito especialmente de redução de quaisquer verbas concedidas por contratação anterior.

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

Cláusula 71.^a

Declaração de maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009.

CAPÍTULO XVII

Exercício do direito sindicalCláusula 72.^a**Princípios gerais**

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato representativo da sua actividade profissional.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 79.^a, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

Cláusula 73.^a**Direito de reunião**

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

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes e os delegados sindicais devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 74.^a**Instalação das comissões sindicais**

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o re-

queiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

Cláusula 75.^a**Direito dos dirigentes e delegados sindicais**

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

2 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

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

Cláusula 76.^a**Constituição das comissões sindicais**

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais designados nos termos da lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados é resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

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

procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 77.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos e, ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;

b) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 78.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal sempre que uma e outra partes o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de 48 horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 79.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe de um crédito de quinze horas por mês.

2 — Cada membro dos corpos gerentes dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Nível I

Encarregado geral. — É o trabalhador responsável pelo fabrico, em todas as suas fases, de acordo com as instruções recebidas. Coadjuva o responsável pela fábrica no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Nível II

Coordenador de equipa — É o trabalhador que tem a seu cargo grupos de máquinas heterogéneas bem como o pessoal a elas afecto, coordenando o seu trabalho e a manutenção e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a actividade de um armazém, sendo responsável pelo seu bom funcionamento.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos 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.

Técnico de fabrico. — É o trabalhador, que, possuindo bons conhecimentos dos processos e técnicas de fabrico, executa um conjunto de tarefas de cariz essencialmente técnico, sendo responsável pelo acompanhamento do trabalho em todas as suas fases, nomeadamente pesagem de matérias-primas, amassagem, moldagem, cozedura e empacotamento.

Técnico de manutenção principal — É o trabalhador que, possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e ou experiência, desempenha as suas actividades profissionais a partir de orientações e objectivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Nível III

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedade da matéria-prima e produtos acabados.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob orien-

tação 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.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações da entrada e saída de mercadorias, executa e fiscaliza os respectivos documentos, e toma nota dos danos e perdas com vista ao controlo das existências e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

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

Oficial electricista de 1.ª — É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área eléctrica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas. Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato. Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

Operador de máquinas de 1.ª — É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção.

Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo, mudanças de formato e manutenção de equipamentos principais e de subprocesso, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas de produção e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Serralheiro mecânico de 1.ª — É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área mecânica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato.

Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

Técnico de manutenção de 1.ª — É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando actividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufactura e dos equipamentos, boas praticas de operação e de manutenção.

Cumprir as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, melhorando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adoptadas.

Executa uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade, numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Nível III-A

Operador de máquinas de empacotamento. — É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao operador de máquinas de 2.ª, assumindo a responsabilidade da operação corrente de máquinas de empacotamento, incluindo mudanças de formato, realização de operações simples de manutenção corrente das mesmas e a etiquetagem de paletes de produto acabado, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Nível IV

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Oficial electricista de 2.ª — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do oficial electricista de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas

Operador de empilhadora. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras

Operador de máquinas de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o operador de máquinas de 1.ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas mais qualificadas da categoria de operador de 1.ª

Serralheiro mecânico de 2.ª — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções de serralheiro mecânico de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

Técnico de manutenção de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o técnico de manutenção de 1.ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas menos qualificadas desta mesma categoria.

Nível V

Empregado de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, ao manuseamento e à expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Operador de 1.ª — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas de suporte aos operadores de máquinas cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como

uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob a orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

Nível VI

Operador de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o operador de 1.ª no exercício das suas funções, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado geral	1 012
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	924,50
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial electricista de 1.ª Operador de máquinas de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Técnico de manutenção de 1.ª	767,50
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	695
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2.ª Operador de empilhador Operador de máquinas de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Técnico de manutenção de 2.ª	626,50
V	Empregado de armazém Operador de 1.ª Preparador de laboratório	603,50
VI	Operador de 2.ª Servente de limpeza	568,50

Lisboa, 27 de Abril de 2012.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Alice Chaves, mandatária.

César Sá Esteves, mandatário.

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

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

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

Lisboa, 14 de Junho de 2012. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — *Rodolfo José Caseiro*.

Depositado em 18 de junho de 2012, a fl. 126 do livro n.º 11, com o n.º 48/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo celebrado entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2009, e as alterações salariais e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 23, de 22 de junho de 2010, e 19, de 22 de maio de 2011.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as actividades de prestação de serviços e mistas, nos termos das alíneas a) e c) do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 394/82, de 21 de Setembro, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações