

Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas à base de leite, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores abrangidos pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A retribuição do nível «I» da tabela salarial da convenção apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante

de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2019.

15 de abril de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego,  
*Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito, vigência e revisão**

##### Cláusula 1.ª

##### **Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange um universo de 80 empresas a que corresponde 3060 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### **Vigência do contrato**

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais.

2- O período mínimo de vigência deste CCT é de dois

anos, renovando-se por iguais períodos.

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

4- As tabelas salariais do presente CCT produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019 e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2019, sendo revistas anualmente.

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

##### Cláusula 3.ª

##### **Denúncia do contrato**

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

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

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

#### CAPÍTULO II

#### **Admissão e carreira profissional**

##### Cláusula 4.ª

##### **Admissão**

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo

os trabalhadores possuir a escolaridade obrigatória e serem atendidas outras habilitações específicas exigidas por lei.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental tem a seguinte duração:

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acesso automático

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

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

3- As categorias profissionais designadas por 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> serão promovidas às classes imediatas ao fim de 3 anos.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Cumprir o estatuto do trabalhador - estudante;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;

e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;

f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;

g) Permitir a afixação, em local próprio e visível de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;

h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;

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

j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;

k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Cobrança de quotização sindical

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

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

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência

com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;

d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 12.<sup>a</sup>;

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

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

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode

resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de menor duração que poderão ser praticados, a duração máxima do período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais, de segunda a sexta-feira, devendo-se observar um intervalo, que não poderá ser inferior a meia horta nem superior a duas horas, de modo a que não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Os (as) trabalhadores (as) beneficiarão de uma pausa diária de 10 minutos, gozada não necessariamente em simultâneo, que contará como tempo efectivo de serviço, em perí-

odo a determinar pela entidade empregadora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não será a pausa diária considerada tempo de serviço efectivo, caso durante a mesma, se verifique, pelo menos, uma das seguintes situações:

a) Os (as) trabalhadores (as) não estiverem obrigados a permanecer no local habitual de trabalho;

b) Os (as) trabalhadores (as) não estiverem obrigados a permanecer disponíveis para prestar trabalho normal, em caso de necessidade, a pedido da entidade empregadora.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que laboram em regime por turnos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos

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

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

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

4- A duração diária de trabalho de cada turno não pode ultrapassar as dez horas, sendo a duração do trabalho semanal definida em média com um período de referência de quatro meses.

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

a) No regime de laboração em três turnos, quatro equipas, o dia de descanso semanal obrigatório pode ser observado num outro qualquer dia da semana, mediante comunicação da escala de rotação de turnos, mas devendo coincidir com o domingo num período de quatro semanas.

6- No horário de três turnos, os intervalos para refeição de duração serão de trinta minutos, não podendo todavia prejudicar o normal funcionamento da produção da empresa.

a) Estes intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

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

a) Regime de laboração contínua ou semi-contínua (rotação de três turnos por quatro equipas);

b) Regime de três turnos rotativos;

c) Regime de dois turnos rotativos.

8- O subsídio de turno não deverá ser:

a) Inferior a 25 % - No regime de laboração contínua ou semi-contínua (rotação de três turnos por quatro equipas);

b) Inferior a 15 % - No regime de três turnos rotativos;

c) Inferior a 8 % - No regime de dois turnos rotativos.

– Integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho nocturno.

9- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável e não havendo oposição da entidade patronal, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito. Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

10- A empresa obriga-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

a) Excetua-se desta obrigação o trabalho sazonal.

11- A empresa compromete-se a passar a horário normal qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico do trabalho que o impeça de prestar trabalho em regime de turnos, desde que para tal existam vagas em funções ou cargos compatíveis com as aptidões do trabalhador.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as sessenta horas;

b) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas;

c) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

d) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

e) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade;

f) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho, o período normal de trabalho seja superior a oito

horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> deste CCT.

5- O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- Pode ser instituído nas empresas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respectiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;
- e) Outras situações acordadas entre a empresa respectiva e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;
- b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respectiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a

empresa respectiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da empresa respectiva. A empresa respectiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa respectiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respectiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

- a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;
- b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

11- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

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

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais, necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

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

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere du-

rante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

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

b) Para as restantes situações, até 10 % da retribuição base auferida.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- dia de descanso semanal será o domingo e o sábado o dia de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 17.<sup>a</sup>

2- Excepcionalmente, nas empresas com produções sazonais e mediante pré-aviso de uma semana, o dia de descanso complementar poderá ser alterado para a segunda-feira.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

3- Não é devido o acréscimo a que se refere o número anterior no caso de ser devido subsídio de turno.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa, o qual não deverá exceder o limite de:

a) Duas horas diárias em dia normal de trabalho;

b) Dez horas semanais (excepto actividades sazonais, como a congelação e transformação de produtos hortícolas, pela incerteza dos fluxos de matérias primas);

c) Duzentas horas anuais.

3- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) Em dia normal de trabalho - 25 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora e 50 % nas horas ou fracções subsequentes;

b) Em dia de descanso semanal, complementar e feriados - 100 % da retribuição normal.

4- Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, e apenas neste, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis imediatos, ou, no caso de acordo prévio com o trabalhador, nos 90 dias seguintes.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Prémios

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

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

a) retribuição diária - o valor determinado segundo a fórmula:

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

b) retribuição horária - o valor determinado segundo a fórmula:

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

Sendo:

RM = Retribuição mensal

HS = Horário semanal

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 37,00 €.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

### CAPÍTULO VI

#### Deslocações

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

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

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

– Pequeno-almoço: 3,00 €;

– Almoço ou jantar: 10,50 €;

– Ceia: 4,70 €;

– Dormida: contra a apresentação de documento de despesa até ao máximo de 55,00 €.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Utilização de veículo pelo trabalhador

1- Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador con-

duza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguês do condutor comprovados judicialmente.

2- Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,36 do preço do litro de gasolina super que vigorar.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios:

– 1 de janeiro;

– Sexta-Feira Santa;

– Domingo de Páscoa;

– 25 de abril;

– 1 de maio;

– Corpo de Deus (festa móvel);

– 10 de junho;

– 15 de agosto;

– 5 de outubro;

– 1 de novembro;

– 1 de dezembro;

– 8 de dezembro;

– 25 de dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

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

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

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

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

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

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

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

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

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

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

6- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de outubro.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Alteração da marcação 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 pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

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

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador

seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Serão consideradas faltas justificadas:

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave e o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determi-

nem a perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

**Da cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato**

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

CAPÍTULO IX

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Lei n.ºs 7/2009, de 12 de fevereiro, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Protecção na parentalidade**

1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;

- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Conceitos em matéria de protecção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias conse-

cutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 48.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

3- Apenas há lugar à duração total da licença referida no

número 2 da cláusula 67.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

5- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

6- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

7- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 15 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 44.º - Licença por adopção;

b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adopção;

c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;

d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;

e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;

f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;

g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;

h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;

i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;

j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;

o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;

s) Artigo 62.º - Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

t) Artigo 63.º - Protecção em caso de despedimento;

u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à formação periódica emitida pelo empregador para o conjun-

to dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano, a cooperativa deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha

do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas;

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;
- b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;
- c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;
- d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
- e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;
- f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Todos trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4- Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5- É proibido ao empregador:

- a) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprovem não possuírem condições de segurança.
- b) Obrigar as mulheres ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos.

## CAPÍTULO XI

### Das sanções disciplinares

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical

#### SECÇÃO I

##### Actividade sindical na empresa

###### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### Direito à actividade sindical

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

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

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

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

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

###### Cláusula 59.<sup>a</sup>

###### Dirigentes sindicais

1- Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais, têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

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

3- A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas.

## SECÇÃO II

### Nomeação de delegados e seus direitos

###### Cláusula 60.<sup>a</sup>

###### Identificação dos delegados

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

###### Cláusula 61.<sup>a</sup>

###### Proibição de transferência de delegados sindicais

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

###### Cláusula 62.<sup>a</sup>

###### Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 5 horas mensais ou de 8 horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

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

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores - 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores - 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores - 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores - 6;

e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores - seis mais um por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

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

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

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

6- Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de 2 dias, salvo motivo atendível.

###### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### Cedência de instalações

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à

disposição dos delegados sindicais, ou a comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Informação sindical**

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Direito a informação e consulta**

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

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

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Reuniões fora do horário normal**

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Reuniões durante o horário normal**

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

3- Os promotores das reuniões referidas neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4- Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

### SECÇÃO III

#### **Comissão sindical de empresas**

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com entidade patronal**

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

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

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

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

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Despedimentos de representantes de trabalhadores**

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

2- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a 2 meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a 3 meses de serviço.

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Proibição à discriminação por actividade sindical**

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

CAPÍTULO XIII

**Regalias sociais**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Refeitórios**

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

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

CAPÍTULO XIV

**Comissão paritária**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Constituição**

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 1 representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito

a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Competência**

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Funcionamento e deliberações**

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 73.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

CAPÍTULO XIII

**Direito à informação e consulta**

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1- As empresas abrangidas pelo presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a

necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Informação e consulta

1- As empresas abrangidas pelo presente CCT, na qualidade de outorgantes deste CCT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais e transitórias

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Regimes mais favoráveis

1- O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

2- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

### ANEXO I

#### Definição de funções

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

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

*Aprendiz* - É o/a trabalhador(a) que, admitido sem prática, inicia-se na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respectivo.

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

*Chefe de secção* - É o/a trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

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

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

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

*Encarregado(a)* - É o/a trabalhador(a) que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

*Encarregado (a) geral* - É o/a trabalhador(a) responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

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

*Fogueiro(a)* - É o/a trabalhador(a) que alimenta e conduz

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

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

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

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

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

*Operador(a) de armazém* - É o/a trabalhador(a) que num armazém frigorífico procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados. Proceda ainda a cargas e descargas de produtos.

*Operador(a) de manutenção* - É o/a trabalhador(a) que realiza as operações de manutenção, de acordo com os planos de trabalho, normas e procedimentos.

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

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

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

*Servente ou auxiliar de armazém* - É o/a trabalhador(a) que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no es-

tabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Subchefe de secção* - É o/a trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

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

*Trabalhador(a) auxiliar* - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, nomeadamente cargas e descargas, arrumações, transporte e limpeza das diversas instalações e anexos, podendo desempenhar outras tarefas que lhe sejam cometidas.

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

## ANEXO II

### Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director (a) de produção	860,00 €
II	Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado (a) geral	755,00 €
III	Chefe de secção Encarregado (a) Técnico (a) de manutenção	670,00 €
IV	Comprador (a) de peixe Fiel de armazém Foguetiro (a) de 1.ª Mecânico (a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª Motorista de pesados Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões) Operador (a) de manutenção de 1.ª Subchefe de secção	650,00 €
V	Apontador (a) conferente Controlador (a) de qualidade Foguetiro de 2.ª Mecânico (a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª Motorista de ligeiros Operador (a) de manutenção de 2.ª	620,00 €

VI	Ajudante de motorista/Distribuidor (a) Mecânico (a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª Operador (a) de armazém Operador (a) de manutenção de 3.ª Repositor (a)/Promotor (a) Trabalhador (a) de fabrico - produtos congelados	615,00 €
VII	Guarda/Porteiro Preparador (a) de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém	605,00 €
VIII	Trabalhador (a) auxiliar	600,00 €
IX	Praticante/Aprendiz	562,00 € *

\*Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 11 de março de 2019.

Pela ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio:

*Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins*, como mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, como mandatário.

Depositado em 22 de abril de 2019, a fl. 89 do livro n.º 12, com o n.º 91/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, vigência e revisão**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **(Âmbito)**

1- A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações

sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 200 empregadores e cerca 800 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **(Vigência)**

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes:

3- O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

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

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

##### **Cláusula 3.ª**

###### **(Forma e tempo de revisão)**

1- A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3- A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterà, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 4.ª**

###### **(Condições de admissão)**

1- São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo dos disposto nos números seguintes.

2- Instrutor de condução automóvel:

As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos:

As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional,