

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares) - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019, n.º 30, de 15 de agosto de 2020 e n.º 22, de 15 de junho de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e de 1350 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 e cláusulas de expressão pecuniária vigoram em 2022 extraordinariamente de 1 de maio a 31 de dezembro, 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 período experimental e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições gerais de admissão

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

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

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

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

5- As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

Cláusula 5.ª

Noção e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

4- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossupõem uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFEP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo.

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFEP, IP, há 12 meses ou mais.

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP, há 25 meses ou mais.

d) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

Acesso ou preenchimento de vaga

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

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

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

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

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

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

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

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

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadro de pessoal e quotização sindical

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

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

3- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que, previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

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

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

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

2- Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam as condições necessárias.

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

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

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

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

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

8- Os contínuos, porteiros e guardas, trabalhadores de limpeza e paquetes terão preferência no ingresso na carreira de profissionais de escritório, logo que completem o 2.^o ciclo liceal ou equivalente.

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

Cláusula 12.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

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;
- l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- n) As empresas obrigam-se a prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste CCT, bem como obrigam-se anualmente, nos termos legais e deste CCT, a remeter ao sindicato outorgante deste CCT, o SETAAB, cópia do Relatório Único, previsto nomeadamente na Lei n.º 105/2009, na Portaria n.º 55/2010 e na Lei n.º 108-A/2011.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1- 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 traba-

lho dele ou dos seus colegas;

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

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

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

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

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

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

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

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

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

Cláusula 15.^a

Transporte

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

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

3- As empresas que não assegurem o transporte previsto nos termos dos números anteriores subsidiarão os trabalhadores com 0,07 € por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

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

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;
- c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência de trabalhadores

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

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

Cláusula 20.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, 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

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho e horário móvel - Definição e princípio geral

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Duração do trabalho

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

2- O período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20h00 e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

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

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

Cláusula 23.^a

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- 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 32.^a 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 24.^a

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 civis.

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 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 25.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

7- Aos trabalhadores que laborem em regime de 2 turnos rotativos, em que um deles seja parcialmente nocturno, será devido um subsídio de turno no valor de 15 % da remuneração base efectiva.

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

9- Os turnos referidos no número 7 serão efectuados entre as 7h00 e as 24h00. Sempre que o trabalho seja prestado fora deste horário, o mesmo será pago como trabalho nocturno, com o acréscimo de 35 % sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

4- No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras sessenta horas, o trabalhador não poderá recusar-

-se a prestar trabalho suplementar, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave. Nas restantes sessenta horas, o trabalho é facultativo.

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

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

7- Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12h00 ou das 20h00, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O intervalo para a refeição conta como tempo de trabalho suplementar, até ao limite de meia hora.

8- Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de 14,00 €.

Cláusula 27.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 2 horas diárias, 10 semanais e 200 anuais.

Cláusula 28.^a

Isenção do horário de trabalho

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

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

Cláusula 29.^a

Trabalho em dias de descanso semanal

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período

que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, quatro horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

Retribuição

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

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

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

4- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador, têm direito a um abono mensal para falhas de 30,50 €.

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

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

7- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III 8 - A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = RM \times 12 HS \times 52$$

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

Cláusula 32.^a

Tempo e forma de pagamento

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

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

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

Cláusula 33.^a

Remuneração de trabalho nocturno

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

a) 25 %, para o trabalho prestado entre as 20h00 e as 24h00;

b) 35 %, para o trabalho prestado a partir das 0h00.

Cláusula 34.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

Cláusula 35.^a

Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado será pago com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

2- Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal, a que se refere o número 1 da cláusula 26.^a, dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

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

2- Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado

de forma a que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias de trabalho dois dias de descanso consecutivos, que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula 38.^a

Feriados

São equiparados para todos os efeitos ao descanso semanal, com a remuneração por inteiro, além dos dias considerados feriados obrigatórios pela lei, os seguintes: Terça-Feira de Carnaval; Feriado municipal.

Cláusula 39.^a

Período e época de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

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

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

Cláusula 42.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

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

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

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

Cláusula 43.^a

Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar

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

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

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

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

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

Cláusula 45.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 46.^a

Participação de faltas

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas

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

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Durante 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;

c) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;

d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;

g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) Que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

4- A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 48.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2- Excetuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea *h*) da cláusula 47.^a, quando para além dos limites estabelecidos na cláusula 69.^a

Cláusula 49.^a

Consequências das faltas não justificadas

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

Cláusula 50.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

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

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

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

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

5- A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qual-

quer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida com a menção expressa desse facto.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente nas seguintes cláusulas:

CAPÍTULO VIII

Conciliação da vida familiar e profissional

SECÇÃO I

Cláusula 53.^a

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 na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 54.^a

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 55.^a

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 56.^a

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

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias. Parental inicial de 120 ou 150 dias.

3- A licença referida no número 1 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.

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

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30

dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo no disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período de internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai, que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- 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 respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida nos números 8 a licença é gozada pela mãe.

12- 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.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12, são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 57.^a

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 58.^a

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.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 67.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- 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.

4- 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.

5- 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.

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

Cláusula 59.^a

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 gémeo 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 60.^a

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 adoção;

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

- 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 informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto 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.

SECÇÃO II

Cláusula 61.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente:

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.

SECÇÃO III

Cláusula 62.^a

Trabalhador-estudante

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de

fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente:

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) 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 suplemen-

tar 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.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 63.ª

Trabalho de idosos e diminuídos

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 64.ª

Princípio geral

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

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

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

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

Cláusula 65.ª

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido ao valor de 0,36 €/km.

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

3- Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes

personais), durante o período em que se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.

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

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

a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;

b) Pequeno-almoço 3,50 €;

c) Almoço ou jantar 14,50 €.

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

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

7- Nas deslocações, o início e o fim do almoço ou jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11h30 e as 14h30 e as 19h30 e as 21h30.

8- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7h00, inclusive.

9- O disposto no número 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

CAPÍTULO XI

Previdência e outras garantias sociais

Cláusula 64.^a

Complemento de subsídio de doença

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

Cláusula 65.^a

Complemento da pensão de reforma

A todos os trabalhadores que tiverem pelo menos 20 anos de trabalho numa empresa, esta complementarà a pensão de reforma por velhice a que os trabalhadores tiverem direito até perfazer 80 % do ordenado mínimo da categoria que lhe cabia à data da sua reforma.

Cláusula 66.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

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

2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 5,70 €, sem prejuízo do disposto na cláusula 81.^a

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

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

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 67.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, bem como a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 68.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no ponto 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seguintes casos:

a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;

b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;

c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;

d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;

e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício dos direitos e atividade sindical

Cláusula 69.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício da atividade sindical nas empresas e respetivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais, dirigentes e reuniões dentro da empresa regular-se-ão pelo CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 70.^a

Direito à informação e consulta

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente CCT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - Delegados sindicais do sindicato outorgante des-

te CCT ou na sua falta o sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

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

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 71.ª

Objetivos

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 130.º:

São designadamente, objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas empresas do sector;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 72.ª

Formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 131.º:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da Associação de Regantes e Beneficiários;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo

contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - CAP será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

7- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

Cláusula 73.ª

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 132.º:

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição

do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 74.^a

Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 133.º:

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador;

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 75.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

1- Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 134.º

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 76.^a

Declarações de intenções

1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente CCT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por um representante da Associação Nacional de Comerciantes e Industriais

de Produtos Alimentares (ANCIPA) e um representante do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, ambos subscritores do presente CCT.

Cláusula 78.^a

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 79.^a

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 80.^a

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 68.^a, 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 XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 81.^a

Pequeníssimas empresas

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de 4,77 €.

Cláusula 82.^a

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

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

Ajudante de operador(a) de fritadeira - É o(a) trabalhador(a) que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita e colabora, por um período máximo de dois anos, para o exercício da profissão de operador de fritadeira.

Ajudante de motorista - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

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

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

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

Assistente administrativo(a) - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

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

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

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

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e de registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas do pagamento. Pode preparar os fundos.

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

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

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

Chefe de vendas - É o(a) trabalhador(a) que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda de empresa.

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

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

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

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

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

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

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

Encarregado(a) fabril - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento de um ou mais sectores de produção, ou de apoio a mesma.

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

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

Escolhedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede à escolha das matérias-primas e produtos por métodos manuais,

retirando-lhes todas as impurezas. Pode desempenhar rotativamente estas funções com as de embalador.

Estagiário(a) - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

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

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

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

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

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

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo cara 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 profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador(a) de estação elevatória - água e esgotos - É o(a) trabalhador(a) que opera e vigia o funcionamento dos

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

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

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

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

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

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

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

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

Praticante - É o(a) trabalhador(a) que faz tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de maio a 31 de dezembro de 2022
0	Diretor(a) de serviços/divisão	1 225,00 €
1	Chefe de serviços/departamento	1 120,00 €
2	Chefe de vendas Encarregado(a) fabril Encarregado(a) de laboratório Encarregado(a) de manutenção	975,00 €
3	Ajudante(a) de encarregado(a) fabril Chefe de secção Encarregado(a) de armazém Guarda-livros Tesoureiro(a)	890,00 €
4	Chefe(a) de equipa (eletricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Assistente administrativo(a) principal Fogoeiro(a) principal Secretário(a) de direção	795,00 €
5	Analista Caixa Assistente administrativo(a) Fiel de armazém Fogoeiro(a) de 1. ^a Inspetor(a) de vendas Motorista de pesados Motorista vendedor(a)-distribuidor(a) Oficial electricista Pedreiro(a) de 1. ^a Serralheiro(a) mecânico de 1. ^a Vendedor(a)	755,00 €
6	Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador(a) de estação elevatória - águas e esgotos Operador(a) de fritadeira Operador(a) de instalações de tratamento de água Operador(a) de máquinas de empacotar Operador(a) de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador(a) de frutos secos	735,00 €
7	Cobrador(a) Assistente administrativo(a) de 2. ^a Fogoeiro(a) de 2. ^a Pedreiro(a) de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro(a) mecânico(a) de 2. ^a	725,00 €
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador(a)/repositor(a) Assistente administrativo(a) de 3. ^a Fogoeiro(a) de 3. ^a Pedreiro(a) de 3. ^a Pré-oficial electricista do 1.º ano Serralheiro(a) mecânico(a) de 3. ^a Telefonista	720,00 €

9	Ajudante de eletricista do 2.º ano Ajudante de operador(a) de fritadeira Ajudante de operador(a) de máquinas de empacotar Auxiliar de laboratório Estagiário(a) do 2.º ano Guarda Praticante do 2.º ano Servente	713,00 €
10	Contínuo(a) Embalador(a) Escolhedor(a)	708,00 €
11	Ajudante de eletricista do 1.º ano Aprendiz(a) Estagiário(a) do 1.º ano Paquete Praticante do 1.º ano	705,00 €

Lisboa, 18 de maio de 2022.

ANEXO II

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

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 3 de junho de 2022, a fl. 192 do livro n.º 12, com o n.º 124/2022, 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 Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) - Alteração salarial

Artigo de revisão

Ao CCT celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2019, com revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2021, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- (Mantém a redação em vigor.)
- 2- O presente CCT abrange um universo de 24 empresas e 750 trabalhadores.

Tabela salarial

Tabela salarial de 1 junho a 31 de dezembro de 2022

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	Diretor geral Profissional de engenharia (grau VI)	1 250,00
1	Adjunto do diretor geral Diretor de serviços Profissional de engenharia (grau V)	1 020,00
2	Adjunto do diretor de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	1 000,00
3	Profissional de engenharia (grau III)	890,00
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau III) Programador de informática Tesoureiro	820,00
5	Profissional de engenharia (grau I-B)	780,00
6	Agente técnico agrícola (mais de 5 anos) Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) Chefe de setor de secos Chefe de vendas Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado de eletricista Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Fogoeiro- encarregado Guarda-livros Profissional de engenharia (grau I-A)	770,00
7	Agente técnico agrícola (de 2 a 5 anos) Analista principal Chefe de equipa (eletricista, metalúrgico, produção) Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Inspetor de vendas Enfermeiro Escriturário principal Secretario da direção	760,00