

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

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 hortofrutícolas) - 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 transformadoras de produtos hortofrutícolas, representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) - divisão de hortofrutícolas e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pela associação sindical outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da

Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange um universo de 35 empresas e de 2270 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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 2021 extraordinariamente de 1 de junho a 31 de dezembro de 2022.

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

CAPÍTULO II

Admissão período experimental e carreira profissional

Cláusula 3.^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 4.^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 prossuponham 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 IEFP, 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 IEFP, 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 IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

c) 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 5.^a

Período experimental

1- Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 6.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1- Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2- Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, será dado conhecimento aos trabalhadores directamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

1- É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a termo, nos termos da legislação aplicável.

2- 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 I são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes corresponderem.

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- Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 60 dias por ano, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

3- A atribuição das categorias profissionais previstas no número 1 será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste contrato.

4- Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5- Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará directamente, ou através do sindicato, para a entidade patronal por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de 30 dias, contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

6- No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadros 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, sempre que possível, segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, 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 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 ou a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

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

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

4- Os praticantes e estagiários ascenderão às respectivas categorias profissionais ao fim de um ano.

5- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos a 2.^a a 1.^a ao fim de três anos e de 1.^a a principal ao fim de cinco anos.

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

Cláusula 12.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

1- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão será tomado em consideração, independentemente da empresa em que teve lugar, desde que certificado nos termos do número seguinte e apresentado, quando pedido pela empresa, no acto da admissão e conste da lista de documentos entregues.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo do aproveitamento da aprendizagem, de que 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, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o seu acordo por escrito;
- f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;
- g) Passar aos trabalhadores certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito e devidamente autenticadas;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições de Segurança Social, comissões sindicais e outras a estes inerentes;
- j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo da normalidade do mesmo;
- l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus 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;
- d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido;
- 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) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

1- A empresa deverá assegurar aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, com horários compatíveis, o transporte de e para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais, situados num raio de 5 a 20 km.

2- As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,07 €, por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1- As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado e de acordo com as necessidades da empresa.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto da cláusula 14.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 54.^a deste contrato.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

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 estado de conservação do material que lhe estiver confiado;

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

f) Respeitar e fazer-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 do trabalhador

1- A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho se dessa mudança não resultarem sérios e comprovados prejuízos.

2- Em caso de discordância, cabe à entidade patronal a prova da inexistência de prejuízo.

3- No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência, designadamente o transporte de mobiliário e familiares, o aumento do custo do alojamento ou do tempo gasto a mais na deslocação para o novo local de trabalho.

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 atividade 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 atividade 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 - 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 os intervalos de descanso.

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

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

Cláusula 22.^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- 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 25.^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 23.^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 a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

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

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

Cláusula 24.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, de segunda- feira a sexta- feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2- Quando a empresa não se encontre a laborar por turnos, o período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00, salvo acordo expresso do trabalhador, 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 da Segurança Social e do Trabalho, os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao sindicato.

Cláusula 25.^a

Trabalho por turnos

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

2- Quando em regime de turnos se verifique, nos termos da lei, redução do tempo de intervalo para refeição por um período inferior a uma hora, o mesmo é considerado como serviço efectivo para os trabalhadores a quem se aplique tal redução.

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

4- A entidade patronal deverá, sempre que possível, afixar

a escala e constituição dos turnos até 10 dias antes do seu início, mas nunca inferior a 8 dias de antecedência.

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

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

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 é, porém, obrigatório quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4- Quando o trabalhador prestar horas suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação do trabalho.

5- Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse as duas horas seguidas ou coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho suplementar, até ao limite máximo de meia hora.

Cláusula 27.^a

Limites de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 10 horas semanais, 40 horas mensais e 200 horas anuais, considerando-se a soma das horas suplementares, dias de descanso semanal e feriados.

2- Os limites referidos no número anterior poderão ser alargados depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

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 à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

Cláusula 29.^a

Descanso compensatório

1- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

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 3 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 II 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 extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4- Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 30,00 €.

5- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo II.

6- A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \text{Remuneração mensal} \times 12 / 52 \times \text{horário semanal}$$

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 com o nome da empresa, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3- A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4- 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 base:

- a) 30 % para o trabalho prestado entre as 20h00 e as 24h00;
- b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0h00.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

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

3- Só o trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito ao estabelecido no número 1 da cláusula 26.^a deste CCT.

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal 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 31 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 relativa ao ano de cessação.

5- Este subsídio será pago até 15 de dezembro.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades aos trabalhadores que delas beneficiavam nas empresas em que trabalhavam e que estavam consagradas nas convenções do sector anteriores ao presente CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal é o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos, no regime de laboração contínua, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes são 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 que os trabalhadores tenham, em média em cada período de sete dias, dois dias de descanso consecutivo que, no máximo de quatro semanas devem coincidir com o sábado e o domingo.

3- O previsto nos números 1 e 2 aplica-se aos guardas das instalações fabris.

Cláusula 38.^a

Feridos

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-feira Santa (festa móvel);
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

4- Em substituição de qualquer feriado referido nos números anteriores, pode ser observado outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

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 do 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, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionalismos legais.

6- O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem poderá ser fraccionado em períodos, para 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 gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

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 já 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, do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

10- Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio na proporcionalidade de dois dias úteis por cada 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

No caso de a 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.

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, logo que possível, 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 quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 43.^a

Regime de férias para trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado

No ano de cessação do impedimento prolongado, 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 nas alíneas a) e b) do número 2 da cláusula 39.^a, e deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

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

Cláusula 45.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 46.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (cinco dias consecutivos), parentes ou afins no 1.º grau na linha reta (cinco dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (dois dias consecutivos);

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no CT;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no CT;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 47.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

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

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

6- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

d) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

e) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 55.^a deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou 6 dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO V

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 50.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório e serviço cívico substituto, 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 efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;

b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:

1) Caducidade;

2) Revogação;

3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

4) Despedimento coletivo;

5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

6) Despedimento por inadaptação;

7) Resolução pelo trabalhador;

8) Denúncia pelo trabalhador.

c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;

d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 53.^a

Caducidade de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;

b) Revogação de contrato de trabalho:

1) Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo;

2) Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação.

c) Despedimento por iniciativa do trabalhador:

1) Artigo 350.º a 380.º - Modalidade de despedimento:

1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

1.2) Despedimento coletivo;

1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

1.4) Despedimento por inadaptação.

2) Artigo 381.º a 393.º - Ilicitude de despedimento;

d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:

1) Artigo 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;

2) Artigo 400.º a 403.º - Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

Cláusula 54.^a

Indemnização por despedimento

É sempre devida ao trabalhador a indemnização prevista na lei.

Cláusula 55.^a

Reestruturação dos serviços

1- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que nele prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrente.

2- Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista no CT além das férias e dos subsídios de férias e Natal, proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 56.^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 número 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 Código do Trabalho 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 IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 57.^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 no CT.

Cláusula 58.^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 noturno.

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 exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 59.^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.

Cláusula 60.^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- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

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

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

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

6- 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.

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

8- 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.

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

Cláusula 61.^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 62.^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 da cláusula 60.^a, 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- 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.

3- 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.

4- 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.

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

Cláusula 63.^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 gêmeo além do primeiro.

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

Cláusula 64.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva 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 adoção;

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 noturno;

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

j) Dispensa para avaliação para adoção.

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

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção 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 ação 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 adoção, 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 respetiva 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 atividade 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 efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 65.^a

Trabalho de menores

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

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

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

Cláusula 66.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

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

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

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

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

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

c) A dispensa de trabalho para frequência de aula pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, de-

pendendo 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 afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

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

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

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

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

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

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 67.^a

Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização tem-

porária de trabalho fora do local habitual.

2- 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.

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

Cláusula 68.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou 0,36 € por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

- Pequeno-almoço 3,50 €;
- Almoço ou jantar 13,00 €;
- Ceia 9,30 €.

As partes podem acordar o pagamento as despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

c) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou de 0,36 €/km, quando transportado em viatura própria;

d) Horas suplementares sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2- Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

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

4- O início e o fim do almoço ou do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11h30 e as 14h30 e entre as 19h39 e as 21h30, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal da refeição.

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

6- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0h00 e as 5h00.

7- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 69.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos por doença que em razão do local em que o trabalho seja prestado deixem eventualmente de ser assegurados, os trabalhadores pela respectiva Segurança Social deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que compe-

tiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso ou de transferência para local com assistência médica adequada, se estas forem prescritas pelo médico, bem como a manter os direitos previstos na cláusula 67.^a enquanto se mantiverem deslocados.

3- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerida pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condições necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

Cláusula 70.^a

Seguro do pessoal deslocado

A todos os trabalhadores que se desloquem em serviço, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, válido durante as 24 horas do dia e por todo o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

CAPÍTULO XI

Garantias sociais

Cláusula 71.^a

Refeitório e subsídios de alimentação

1- Todas as empresas terão de pôr 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 refeição no valor de 4,77 € diários.

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

4- Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamentam.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa

elevada de frequência ou gravidade de acidentes poderá existir uma comissão de segurança e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

Cláusula 73.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula 72.^a deste CCT, poderá ser criada em cada empresa uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 74.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e iguais ao número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador be-

neficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Organização de serviços

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

CAPÍTULO XIII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 76.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos do CT.

Cláusula 77.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2- As reuniões serão convocadas por 1/3 dos trabalhadores ou pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou aos seus representantes.

Cláusula 78.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pelo CT.

Cláusula 79.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre

que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XIV

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 80.^a

Interpretação e integração do contrato de trabalho

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT, 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.

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 81.^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 82.^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 78.^a, outra parte e à DGERT/MTSSS.

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 da DGERT/MTSSS, sem direito a voto.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 83.^a

Reclassificações

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado em consideração o tempo de serviço no exercício das respectivas funções.

Cláusula 84.^a

Trabalho fora da campanha

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

Cláusula 85.^a

Regimes mais favoráveis

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.

Cláusula 86.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adjunto(a) do(a) director(a)-geral - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva directamente o director-geral.

Afinador(a) de máquinas - É o(a) trabalhador(a) que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Agente técnico(a) agrícola - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

a) Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas;

b) Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas sob administração directa da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;

c) Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

Ajudante de motorista - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

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(a) - É o(a) trabalhador(a) que, sob 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 agrícola - É o(a) trabalhador(a) agrícola especializado que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou searas, podendo fazer compras de matérias-primas agrícolas.

Caixa - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

Chefe de sector de secos - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na preparação, marcação, armazenagem e embalagem de secos, podendo ter sob as suas ordens até três equipas.

Chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, o funcionamento do serviço a que está adstrito da maneira mais eficaz. Exerce nomeadamente, dentro dos limites da sua competência, funções de:

a) Direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço;

b) Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e submete à apreciação superior a admissão do pessoal necessário.

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

Classificador de matéria-prima - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a amostragem e classificação da matéria-prima, sua pesagem, arrumação e limpeza de acordo com as normas estabelecidas pela empresa; pode ter sob as suas ordens os trabalhadores de carga e descarga.

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.

Conferente - É o(a) trabalhador(a) que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

Controlador(a) de produção - É o(a) trabalhador(a) que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os stocks incluindo os materiais de manutenção, e elabora custos standard e de produção.

Controlador(a) de vasilhame de parque - É o(a) trabalhador(a) que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

Cozinheiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Director(a)-geral - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direcções de serviços.

Director(a) de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de serviços administrativos, comercial, técnico e ou outros em conformidade com as directrizes definidas superiormente; exerce funções tais como:

- a) Colaborar na determinação da política da empresa;
- b) Planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais;
- c) Orientar, dirigir e fiscalizar as actividades do(s) serviço(s) segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos;
- d) Criar e manter uma estrutura do(s) serviço(s) em que superintende que permita um funcionamento de maneira eficaz.

Empregado(a) de refeitório - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou de centro de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

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, res-

ponsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado(a) de campo - É o(a) trabalhador(a) agrícola sem especialização que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas e dirige directamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados; pode conduzir viaturas nos serviços de campo e na distribuição de plantas.

Engarrafador(a)-enfrascador(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede normalmente ao engarrafamento e enfrascamento de produtos acabados, podendo executar tarefas complementares, nomeadamente de lavagem e rotulagem.

Entregador(a) de ferramentas, materiais e produtos - É o(a) trabalhador(a) que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Estagiário(a) - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o escriturário e prepara-se 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.

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, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Formulador(a) ou preparador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores.

Guarda ou rondista - 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.

Lubrificador(a) - É o(a) trabalhador(a) que lubrifica máquinas e veículos, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ajudar serralheiros e mecânicos.

Mecânico(a) de automóveis - É o(a) trabalhador(a) que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico(a) de aparelhos de precisão - É o(a) trabalhador(a) que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas, de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos e outros.

Monitor(a) de grupo - É o(a) trabalhador(a) indiferenciado que, sob supervisão de um chefe de equipa ou outro

superior hierárquico, ajuda a orientar parte ou todo um grupo de pessoal indiferenciado.

Montador(a)-ajustador(a) de máquinas - É o(a) trabalhador(a) que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem nesta categoria os profissionais que procedam à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a 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 pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Operador - É o(a) trabalhador(a) que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de pouca complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores, os operadores nomeadamente designados por: operador de bomba de extracção e pesagem, operador de doseadora enchedora, operador de envelopadora, operador de estação de bombagem, operador de fritadeira, operador de máquinas de cortar pimento, operador de máquinas enchedora embaladora, operador de máquina de fazer pasta, operador de máquina de rechear azeitona, operador de peneiras e operador de refinadora.

Operador(a) qualificado(a) - É o(a) trabalhador(a) que regula e vigia o funcionamento de uma máquina de modo a extrair dela o melhor rendimento. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias verificadas que estejam fora da sua capacidade de intervenção. Consideram-se operador qualificado os operadores nomeadamente designados por: concentrador de instalações contínuas, operador de autoclaves contínuas, operador de túnel de congelação.

Operador(a) semiquualificado(a) - É o(a) trabalhador(a) que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de relativa complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores semiquualificados os operadores nomeadamente designados por: capsulador, concentrador de instalações descontínuas (até 3 boules), operador de autoclaves descontínuas (abertos), operador de bacines, operador de desidratador, operador de estação de bombas de água e colectores gerais, operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos, operador de máquinas de esterilização e enchimento, operador de misturadora, operador de rotuladora, encartonadora e coladora, operador de trituradora e separadora.

Porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica

-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Praticante - É o(a) trabalhador(a) que se prepara para ingressar na respectiva categoria profissional.

Preparador(a) de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que faz recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

Profissionais de engenharia (grau I) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas de exploração agrícola, fabris e processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e preciso dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

Profissionais de engenharia (grau II) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica;
- b) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- e) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- f) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- g) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- h) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- i) Utilizar a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia (grau III) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a expe-

riência acumulada pela empresa é reduzida: os trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, exploração agrícola, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Tem actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Profissionais de engenharia (grau IV) - É o(a) trabalhador(a) que:

a) É primeiro nível de supervisão directa e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Procede à coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto, exploração agrícola e outras;

c) Procede a recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

Profissionais de engenharia (grau V) - É o(a) trabalhador(a) que:

a) Supervisiona a equipa ou equipas de profissionais de

engenharia do mesmo ou vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executada com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;

e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;

g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

h) Faz geralmente recomendações na escolha e remunerações do pessoal.

Profissionais de engenharia (grau VI) - É o(a) trabalhador(a) que:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;

c) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;

d) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitos somente à política global de controlo financeiro da empresa; d) Assessora e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;

e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;

g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Promotor(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que, atuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Secretário(a) de direcção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as

seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Serralheiro(a) civil - É o(a) trabalhador(a) que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro(a) mecânico - 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.

Técnico(a) administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas do grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores dos abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico(a) de contabilidade - É o(a) trabalhador(a) que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o Plano Oficial de Contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios;

calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica o material instalado.

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.

Trabalhador(a) indiferenciado(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa as funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

Trabalhador(a) de serviços auxiliares - É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria prima e outras tarefas que não exijam esforço físico.

Tractorista agrícola - É o(a) trabalhador(a) que opera com tractores agrícolas e ou outras máquinas agrícolas.

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.

ANEXO II

**Enquadramento profissional
e tabela de remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de junho a 31 de dezembro de 2022
1	Diretor(a)-geral Profissional de engenharia (grau VI)	1 250,00 €
2	Adjunto(a) do(a) diretor(a)-geral Diretor(a) de serviços Profissional de engenharia (grau V)	1 045,00 €
3	Adjunto(a) do(a) diretor(a) de serviços Profissional de engenharia (grau IV)	1 030,00 €
4	Chefe de serviços Profissional de engenharia (grau III)	920,00 €
5	Profissional de engenharia (grau II) Técnico(a) administrativo Técnico(a) de contabilidade Tesoureiro(a)	830,00 €
6	Agente técnico(a) agrícola Analista Assistente administrativo(a) principal Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado(a) de armazém Profissional de engenharia (grau I) Secretário(a) de direção	780,00 €
7	Assistente administrativo(a) de 1. ^a Assistente agrícola Caixa Fiel de armazém Fogueiro(a) Formulador(a) ou preparador(a) Mecânico(a) de aparelhos de precisão Mecânico(a) de automóveis Montador(a)-ajustador(a) de máquinas Motorista de pesados Oficial eletrícista	760,00 €

8	Afinador(a) de máquinas Agente técnico(a) agrícola (até dois anos) Assistente administrativo(a) de 2. ^a Controlador(a) de produção Cozinheiro(a) Operador(a) qualificado Promotor(a) de vendas Vendedor(a)	748,00 €
9	Conferente Motorista de ligeiros Serralheiro(a) civil Serralheiro(a) mecânico	730,00 €
10	Ajudante de motorista Caixeiro(a) Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Controlador(a) de vasilhame de parque Entregador(a) de ferramentas, materiais e produtos Lubrificador(a) Operador(a) semi-qualificado Telefonista	720,00 €
11	Encarregado(a) de campo Guarda ou rondista Monitor(a) de grupo Porteiro(a) Preparador(a) de laboratório Tratorista agrícola	713,00 €
12	Empregado(a) de refeitório Engarrafador(a)-enfrascador (a) Trabalhador(a) indiferenciado Trabalhador(a) de serviços auxiliares	708,00 €
13	Aprendiz(qa) Estagiário(a) Praticante	705,00 €

Lisboa, 18 de maio de 2022.

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 14 de junho de 2022, a fl. 193 do livro n.º 12, com o n.º 135/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.