

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do acordo

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

O presente acordo entra em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022 e é válido pelo período de 12 meses, prorrogáveis por iguais e sucessivos períodos se qualquer das partes o não denunciar até 60 dias antes do seu termo de vigência.

Cláusula 18.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) Até quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;
- c) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);
- e) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar serviço devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos e condições previstas na lei da maternidade;
- h) As motivadas por doação gratuita de sangue, até ao máximo de seis por ano;
- i) As descritas na cláusula 18.^a-A;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

ANEXO II
Tabelas salariais

Classe A

N.Q.	Categoria	Vencimento
4.2	Operador de Fabricação	€ 850,00

Classe B

N.Q.	Categoria	Vencimento
5.3	Operário de Fabricação de 1. ^a	€ 760,00
5.3	Operário de Laboratório de 1. ^a	€ 760,00
5.3	Operário de Caldeira de 1. ^a	€ 760,00
5.1	Encarregado de Armazém	€ 760,00

Classe C

N.Q.	Categoria	Vencimento
6.2	Operário de Fabricação de 2. ^a	€ 740,25
6.2	Operário de Laboratório de 2. ^a	€ 740,25
6.2	Operário de Caldeira de 2. ^a	€ 740,25

Classe D

N.Q.	Categoria	Vencimento
6.2	Operário de Fabricação de 3. ^a	€ 740,25
6.2	Operário de Laboratório de 3. ^a	€ 740,25
6.2	Operário de Caldeira de 3. ^a	€ 740,25
7.1	Porteiro/Guarda	€ 740,25
5.4	Encarregado de Posto de Receção	€ 740,25

Nos termos e para os efeitos consignados no artigo 492.º do Código do Trabalho, reporta-se que este AE altera as cláusulas 2.^a, 18.^a e o Anexo II do AE publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 83, de 30 de abril de 2019, (Revisão Global), com alterações publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 64, de 31 de março de 2020 (Alteração Salarial e Outra) e *Jornal Oficial*, II Série n.º 99, de 20 de maio de 2021 (Alteração Salarial e Outra), sendo por ele abrangidos cerca de 174 trabalhadores e um empregador.

Angra do Heroísmo, 4 de março de 2021.

Pela UNICOL - Cooperativa Agrícola, CRL, *João Carlos de Castro Tavares*, Vice-Presidente do Conselho de Administração e *Tiago Parreira Ferreira*, Vogal do Conselho de Administração. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo,

Paulo Fernando Toste Furtado, Presidente da Direção e *Francisco Paulo Silva Borges*, Secretário-Geral.

Entrado em 8 de abril de 2022.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 21 de abril de 2022, com o n.º 18, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

Texto Consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do acordo

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa abrange, por um lado a UNICOL - Cooperativa Agrícola, CRL, e por outro os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo.

Cláusula 2.^a

Vigência e Denúncia

O presente acordo entra em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022 e é válido pelo período de 12 meses, prorrogáveis por iguais e sucessivos períodos se qualquer das partes o não denunciar até 60 dias antes do seu termo de vigência.

CAPÍTULO II

Da admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de Admissão

1 - As habilitações mínimas exigíveis para o ingresso em qualquer uma das categorias profissionais previstas neste acordo serão as constantes da lei.

2 - A idade mínima de admissão será de dezasseis anos.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 - Durante o período experimental, salvo acordo em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 - O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de alta complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

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

Cláusula 5.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados de harmonia com o constante do Anexo I.

Cláusula 6.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 - A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será correspondente à função que predominantemente exerça.

2 - Sempre que perante a complexidade das funções de um profissional existam dúvidas sobre qual a categoria a atribuir-lhe optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

Cláusula 7.^a

Acesso

1 - No preenchimento de lugares vagos ou vagas, a entidade patronal dará preferência, sempre que isso seja possível, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias inferiores, a fim de proporcionar-lhes a sua promoção, nesta observando os seguintes fatores:

- a) Competência profissional;
- b) Melhores habilitações técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

2 - Para o efeito do disposto no número anterior a Administração escolherá os candidatos e submetê-los-á, sempre que a especialização do novo posto de trabalho o justifique, a um período de aprendizagem nunca superior a 6 meses.

3 - Findo o período de aprendizagem e caso a administração considere o trabalhador apto, este passará então a auferir o vencimento da respetiva categoria profissional.

4 - Os operários de laboratório e de fabricação, bem como os operadores de caldeira, serão obrigatoriamente promovidos de 3.^a a 2.^a logo que tenha decorrido um período de três anos na mesma categoria.

CAPÍTULO III

Da prestação do trabalho

Cláusula 8.^a

Horário de trabalho

1 - A duração do trabalho normal terá como quantitativos (máximos):

- a) 40 horas semanais, sempre que o horário não seja considerado em termos médios;
- b) A média de 42 horas semanais, considerando para efeitos de aferição da média o período de seis meses, podendo este horário de trabalho semanal atingir o máximo de 50 horas semanais e dez horas diárias, desde que seja mantido o valor médio indicado, no período considerado;
- c) Vinte horas semanais, para os trabalhadores que exclusivamente prestam serviço nos dias de descanso semanal e complementar dos restantes, podendo o período normal de trabalho diário ser de dez horas.

2 - A alternância entre os regimes de horário referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 obriga ao aviso prévio de oito dias aos trabalhadores por eles abrangidos e a afixação do respetivo mapa horário com a antecedência de três dias.

3 - O período de trabalho deverá ser interrompido por intervalos de descanso e/ou refeição, de forma a não serem praticadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, não sendo tais intervalos considerados no cômputo de duração de trabalho.

4 - O intervalo de descanso a que se refere o número anterior poderá ser superior a duas horas por razões de conveniência de serviço.

Cláusula 9.^a

Trabalho por turnos

1 - Será permitida a prestação de trabalho por turnos rotativos.

2 - O período de trabalho diário dos trabalhadores em regime de turnos rotativos não pode exceder 8 horas.

3 - Pela especificidade própria do seu funcionamento, considerar-se-á a possibilidade de, em certos setores, ser observada a dispensa dos intervalos de descanso nos termos previstos no n.º 2 do artigo 175.º do Código do Trabalho, desde que seja assegurada a observância de um período de repouso, para todos os efeitos considerado como tempo de serviço, durante o qual o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho mantendo, pois, a responsabilidade pela condução das operações necessárias ao funcionamento do setor.

4 - Podem, porém, ser estabelecidos horários de trabalho, segundo escalas a organizar, em que a duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios.

5 - Neste caso o período normal de trabalho não pode ir além de dez horas, nem exceder as 40 horas semanais.

6 - No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

Cláusula 10.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, obedecendo a sua prestação e pagamento ao legalmente estabelecido.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50% de retribuição normal na 1.^a hora;

b) 75% de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200%.

4 - Para efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a fórmula legalmente prevista.

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

6 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

7 - Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador, terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

8 - Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

CAPÍTULO IV

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Descanso semanal e feriados

1 - Os dias de descanso semanal para os trabalhadores em laboração normal são o sábado e/ou domingo, ou os dias estipulados por mútuo acordo das partes, e, para os trabalhadores em regime de turnos, os que por escala lhes competir.

2 - São considerados como feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- Dia do Corpo de Deus;
- Dia da Autonomia (feriado Regional);
- Feriado Municipal da localidade.

Cláusula 12.^a

Direito a férias

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números 7 e 8.

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

3 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

5 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

7 - Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completados de serviço efetivo.

8 - Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 13.^a

Retribuição durante as férias

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

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 - A redução do período de férias nos termos legalmente admitidos não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 14.^a

Marcação do período de férias

- 1 - A marcação da época de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2 - Na falta de acordo, compete à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.
- 3 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente.
- 4 - O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 15.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 2 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.
- 3 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.
- 4 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 16.^a

Licença sem retribuição

- 1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 17.^a

Falta

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

2 - Nos casos de ausência 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.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a 1 dia completo de trabalho.

4 - Quando seja praticado o horário variável a falta durante 1 dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) Até quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;
- c) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);
- e) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar serviço devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos e condições previstas na lei da maternidade;
- h) As motivadas por doação gratuita de sangue, até ao máximo de seis por ano;
- i) As descritas na cláusula 18.^a-A;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

Cláusula 18.^a-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 de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 e 3.

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

Cláusula 19.^a

Comunicação e prova de faltas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão 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 dos dispostos nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 - A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 20.^a

Efeitos das faltas

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea d), para além dos créditos legalmente previstos, e f) do n.º 2 da cláusula 18.ª;

b) As dadas por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 18.ª se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

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

5 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para efeito do número anterior abrangerá os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

6 - Incorre em infração disciplinar grave, todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados num período de um ano;

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

7 - As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efetivo de quinze dias úteis de férias, ou de cinco dias úteis no ano da admissão.

CAPÍTULO V

Da retribuição do trabalho

Cláusula 21.ª

Retribuições mínimas

Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este acordo são agrupadas nos termos do Anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respetiva tabela.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho noturno

A remuneração do trabalho noturno será superior em 30% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 23.^a

Subsídio de natal

1 - Os profissionais abrangidos por este acordo terão direito a receber até ao dia 30 de novembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de vencimento.

2 - Os profissionais que excedido o período experimental não tenham concluído um ano de serviço receberão aquele subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data de admissão.

3 - Aquando da cessação do contrato não devida a justa causa, os profissionais têm direito ao fixado no n.º 1, ao montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de janeiro do ano da cessação.

Cláusula 24.^a

Subsídio de alimentação

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a um subsídio pecuniário de alimentação no valor de € 6,30 por cada dia efetivo de trabalho.

Cláusula 25.^a

Diuturnidades

1 - À retribuições mínimas estabelecidas neste acordo será acrescida uma diuturnidade no valor de € 3,90 por cada ano de serviço completado até 31 de dezembro e até ao limite de vinte diuturnidades.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, ter-se-ão em conta as diuturnidades já adquiridas pelo trabalhador à data da entrada em vigor deste Acordo.

Cláusula 26.^a

Ajudas de custo

Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço fora das localidades onde habitualmente trabalham, serão pagas as despesas de deslocação, alimentação e alojamento contra a apresentação dos respetivos documentos de despesa.

Cláusula 27.^a

Sistema de pagamento

1 - Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão remunerados ao mês.

2 - A retribuição base e os acréscimos devidos serão sempre pagos antes dos 3 últimos dias de cada mês com encerramento do período de contagem aos vinte dias de cada mês.

3 - No ato de pagamento da retribuição deverá ser entregue ao trabalhador um documento em que conste o nome completo do mesmo, a respetiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Dos deveres e garantias das partes

Cláusula 28.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- b) Não exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- c) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes;
- d) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais, aos membros das comissões paritárias e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal dos seus cargos;
- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os profissionais sob as suas ordens;

- f) Prestar ao Ministério de Emprego e da Segurança Social e aos Sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos que se relacionem com os interesses do pessoal ao seu serviço;
- g) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores que para tal tenham dado o seu acordo e enviar as importâncias ao sindicato, acompanhadas dos respetivos mapas de quotizações devidamente preenchidos;
- h) Facilitar, sempre que solicitada pelos respetivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às atividades dos mesmos.

Cláusula 29.^a

Deveres do trabalhador

São deveres dos trabalhadores:

- a) Guardar compostura em todos os atos da sua vida profissional;
- b) Cumprir os regulamentos internos, desde que estejam cumpridas as prescrições legais determinadas no artigo 153.º do Código do Trabalho;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e executá-lo segundo as ordens e instruções recebidas;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- f) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- g) Zelar pela boa utilização e conservação das máquinas, materiais e utensílios ou bens que lhes sejam confiados;
- h) Cumprir as disposições sobre a segurança no trabalho;
- i) Cooperar em todos os atos tendentes à melhoria de produtividade, desde que lhes seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Abster-se da prática de todo e qualquer ato de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a entidade patronal ou para o bom nome da sua profissão.

Cláusula 30.^a

Garantias do trabalhador

É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma direta ou indireta através da qual o pretenda fazer, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 31.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime geral.

CAPÍTULO VIII

Da higiene e segurança

Cláusula 32.^a

Higiene e segurança

A entidade patronal deve instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança de harmonia com o disposto na lei.

CAPÍTULO IX

Dos delegados sindicais

Cláusula 33.^a

1 - Os trabalhadores poderão eleger de entre si, por cada grupo ou fração de 50 trabalhadores abrangidos por este contrato, o seguinte número de delegados sindicais:

- Com menos de 50 trabalhadores, um delegado;

- De 50 a 99 trabalhadores, dois delegados;
- De 100 a 199 trabalhadores, três delegados.

2 - A entidade patronal proporcionará aos delegados sindicais as condições necessárias ao exercício das suas funções.

Cláusula 34.^a

Atribuições do delegado sindical

O delegado sindical constitui um elemento de ligação entre o sindicato outorgante e os trabalhadores por ele abrangidos, competindo-lhe divulgar, afixar, ou distribuir, pelos mesmos, publicações exclusivamente sindicais e defender perante as entidades patronais os mesmos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Das sanções e disposições gerais

Cláusula 35.^a

Sanções

1 - As infrações disciplinares dos trabalhadores poderão ser punidas conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e do vencimento até doze dias por infração, não podendo exceder, em cada ano civil, 30 dias;
- d) Despedimento.

2 - A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

3 - A aplicação das sanções previstas nas líneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar sem audiência prévia do trabalhador, regime igualmente aplicável à sanção prevista na alínea c), desde que não ultrapasse 4 dias de suspensão.

4 - A aplicação da sanção de suspensão por período superior a quatro dias e ainda a prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, terá de ser obrigatoriamente precedida pela elaboração de processo disciplinar escrito nos termos legalmente previstos para a cessação do contrato de trabalho com justa causa.

CAPÍTULO XI

Comissão Paritária

Cláusula 36.^a

Comissão Paritária

É criada uma comissão paritária, à qual caberá, além do que lhe for expressamente cometido, a resolução das questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato.

Cláusula 37.^a

Composição

1 - A comissão paritária será constituída por dois membros efetivos, em representação do Sindicato e da entidade patronal.

2 - Poderão participar nas reuniões da comissão paritária dois assessores técnicos, designados um por cada parte, e um representante da Inspeção Regional do Trabalho. Se assim for acordado pelas partes, o parecer deste poderá ser vinculativo.

3 - Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte, sem direito a voto, nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos técnicos julgados necessários.

4 - Os vogais serão nomeados pelas partes no prazo de dez dias, contados da data da entrada em vigor do presente contrato, sempre em igual número.

Cláusula 38.^a

Casos omissos

Sempre que se suscitem questões não previstas no presente contrato, competirá à comissão paritária, deliberar sobre a omissão, criando clausulado que a preencha, o qual se considerará parte integrante do presente contrato, após publicação no respetivo boletim oficial.

Cláusula 39.^a

Deliberações

1 - A comissão paritária deliberará a pedido de qualquer das partes, que para o efeito dirigirá aviso registado à restante, com indicação da data, hora e local da reunião, bem como o motivo concreto da mesma, que não poderá ter lugar antes de decorridos quinze dias sobre a expedição do aviso.

2 - As deliberações tomadas pela comissão paritária, de que cada parte ficará com cópia escrita, obrigam os trabalhadores, sindicato e empresa.

ANEXO I

Categorias Profissionais

Operador de Fabricação - Trabalhador especializado, por conhecimentos adquiridos, responsável pelas tarefas executivas inerentes à boa condução de uma instalação de fabrico, para o que disporá, sempre que se justifique, de mão-de-obra adicional e trabalhando em estreita colaboração com os operários das funções adjacentes podendo ainda assumir a responsabilidade pela supervisão técnica e funcional das mesmas.

Operário de Fabricação - O trabalhador que executa tarefas auxiliares relativas à receção, ao tratamento, distribuição e transformação da matéria-prima e embalagem do produto acabado, sob a orientação dos respetivos operadores. Auxilia-os na condução e vigilância das instalações ou máquina, podendo substituí-los, e assegura a limpeza e higiene da unidade fabril, bem como com a carga e descarga das matérias-primas subsidiárias ou de consumo e do produto acabado. Estes trabalhadores classificam-se consoante o seu grau de qualificação em 1.^a, 2.^a e 3.^a. No quadro das tarefas previstas para este grupo, o trabalhador especializado por conhecimentos adquiridos, apto a executar todas as tarefas inerentes à receção, registo, distribuição e tratamento da matéria-prima e seus derivados será obrigatoriamente classificado como operário de 1.^a.

Operador de Laboratório - Trabalhador que procede à colheita de amostras e efetua análises físicas e/ou químicas e bacteriológicas; executa leituras cálculos e registos relacionados com as suas funções; prepara fermentos e culturas, zela pela lavagem, preparação e manutenção do material e assegura a limpeza e a perfeita higiene do seu local de trabalho.

Estes trabalhadores classificam-se consoante o seu grau de qualificação em 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Operário de Caldeira - Trabalhador que alimenta e conduz os geradores e calor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989, de 30 de abril de 1966, acompanhar o funcionamento do equipamento complementar, nomeadamente destinado ao fornecimento de ar, água e energia industrial, e ainda fazer pequenas reparações de conservação e manutenção nas instalações.

Estes trabalhadores classificam-se, consoante o seu grau de qualificação, em 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Encarregado de Armazém - Trabalhador responsável pela receção, conferência, armazenamento e entrega de mercadoria bem como pelo tratamento elementar de fichas, registos e outra documentação adequada.

Porteiro/Guarda - Trabalhador incumbido de controlar o movimento de pessoas, mercadorias e veículos, podendo ter a seu cargo as comunicações telefónicas e outros serviços análogos; de noite executa rondas periódicas às instalações e estabelece relatórios sobre eventuais anomalias; mantém a limpeza e higiene da sua zona de trabalho.

Encarregado de Posto de Receção - O trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, efetua os respetivos registos, assegura a limpeza e perfeita higiene do posto e do seu equipamento.

Auxilia nas operações de carga e descarga do leite, vende leite, derivados e outros artigos, requisições e guias de remessa e efetua os pagamentos do leite aos produtores.

ANEXO II

Tabelas salariais

Classe A

N.Q.	Categoria	Vencimento
4.2	Operador de Fabricação	€ 850,00

Classe B

N.Q.	Categoria	Vencimento
5.3	Operário de Fabricação de 1. ^a	€ 760,00
5.3	Operário de Laboratório de 1. ^a	€ 760,00
5.3	Operário de Caldeira de 1. ^a	€ 760,00
5.1	Encarregado de Armazém	€ 760,00

Classe C

N.Q.	Categoria	Vencimento
6.2	Operário de Fabricação de 2. ^a	€ 740,25
6.2	Operário de Laboratório de 2. ^a	€ 740,25
6.2	Operário de Caldeira de 2. ^a	€ 740,25

Classe D

N.Q.	Categoria	Vencimento
6.2	Operário de Fabricação de 3. ^a	€ 740,25
6.2	Operário de Laboratório de 3. ^a	€ 740,25
6.2	Operário de Caldeira de 3. ^a	€ 740,25
7.1	Porteiro/Guarda	€ 740,25
5.4	Encarregado de Posto de Receção	€ 740,25

ANEXO III

Integração Níveis de qualificação

4. Profissionais Altamente Qualificados:

4.2. Produção;

- Operador de Fabricação;

- Operário Laboratório.
- 5. Profissionais Qualificados:
 - 5.1. Administrativos:
 - Encarregado de Armazém.
 - 5.2. Produção:
 - Operário de Fabricação de 1.^a;
 - Operador de Caldeira.
 - 5.4. Outros:
 - Encarregado Posto de Receção.
- 6. Profissionais Semiquualificados:
 - 6.2. Produção:
 - Operário de Fabricação de 2.^a e 3.^a;
- 7. Profissionais Não Qualificados:
 - 7.1. Administrativos, Comércio e Outros:
 - Porteiro

Nos termos e para os efeitos consignados no artigo 492.º do Código do Trabalho, reporta-se que este AE altera as cláusulas 2.^a, 18.^a e o Anexo II do AE publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 83, de 30 de abril de 2019, (Revisão Global), com alterações publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 64, de 31 de março de 2020 (Alteração Salarial e Outra) e *Jornal Oficial*, II Série n.º 99, de 20 de maio de 2021 (Alteração Salarial e Outra), sendo por ele abrangidos cerca de 174 trabalhadores e um empregador.

Angra do Heroísmo, 7 de fevereiro de 2022.

Pela UNICOL - Cooperativa Agrícola, CRL, *João Carlos de Castro Tavares*, Vice-Presidente do Conselho de Administração e *Tiago Parreira Ferreira*, Vogal do Conselho de Administração. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo, *Paulo Fernando Toste Furtado*, Presidente da Direção e *Francisco Paulo Silva Borges*, Secretário-Geral.