

**D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO  
CONSUMIDOR**

**Convenção Colectiva de Trabalho n.º 34/2010 de 23 de Agosto de 2010**

**CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Sector de Panificação) - Revisão Global.**

O CCT celebrado entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo (Sector de Panificação), publicado no *Jornal Oficial*, II Série, nº 63, de 14 de Setembro de 2007 (revisão global), *Jornal Oficial*, II Série, nº 111, de 16 de Junho de 2008, e no *Jornal Oficial*, II Série, nº 146, de 3 de Agosto de 2009, é alterado pela presente revisão, passando a ter a seguinte redacção:

**CAPÍTULO I**

**Área e Âmbito**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 - O presente contrato colectivo de trabalho, celebrado entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo, obriga, por um lado, as pessoas singulares ou colectivas inscritas naquela Associação que exerçam ou venham a exercer a indústria de panificação e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço representadas pelo referido Sindicato.

2 - São considerados trabalhadores da indústria de panificação, e, como tal, abrangidos pelo presente contrato, todos os indivíduos que, exercendo nela, com carácter habitual, uma actividade subordinada correspondente a qualquer das categorias profissionais adiante definidas, façam dela profissão.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

O presente contrato entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2010 quanto a cláusulas com expressão pecuniária, e é válido pelo período de dezoito meses, prorrogável por iguais e sucessivos períodos se qualquer das partes o não denunciar até 30 dias antes do termo da vigência. Sem prejuízo de vigorar, no todo ou em parte, por período mais curto, se imposto por lei.

As cláusulas não pecuniárias alteradas ou introduzidas de novo na última revisão contratual entrarão em vigor no dia 1 de Julho de 2010.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia**

1 - A parte que denuncia o contrato deverá enviar conjuntamente à outra parte a respectiva proposta, devidamente fundamentada, com a antecedência mínima de três meses relativamente ao prazo da sua renovação.

2 - A parte que recebe a proposta tem um período de trinta dias, contados a partir da data da recepção, para responder, aceitando, rejeitando ou contrapondo, resposta essa que deve exprimir uma posição relação a todas as cláusulas da proposta.

3 - Se ainda não tiver recebido resposta até oito dias antes do termo daquele prazo a parte proponente dirigirá à outra aviso postal registado ou com protocolo, chamando a atenção para o termo do prazo.

4 - Se mesmo assim, findo o prazo referido no n.º 2, não tiver havido resposta devidamente fundamentada, considerar-se-á rejeitada a proposta.

5 - Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações no prazo de dez dias, contados da data de recepção, as quais se prolongarão por um período de trinta dias prorrogáveis por igual período.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal e acesso**

#### **Cláusula 4.ª**

##### **Princípios Gerais**

1 - Constituem requisitos gerais para a admissão de profissionais abrangidos por este contrato na empresa:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Titularidade do boletim de sanidade.

2 - A admissão de ajudantes é condicionada à existência no estabelecimento para que sejam contratados de, pelo menos, um amassador e/ou um forneiro.

3 - Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e jurídica, obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquirida, salvo acordo escrito do trabalhador.

4 - No acto da admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, aos trabalhadores da categoria e ordenado que lhes são atribuídos.

#### **Cláusula 5.ª**

##### **Período experimental**

1 - Na admissão de qualquer trabalhador haverá sempre um período experimental com duração de 90 dias a contar da data de admissão.

2 - Durante aquele período pode o trabalhador despedir-se ou ser despedido sem aviso prévio ou indemnização, no entanto se o contrato houver durado mais de 60 dias a entidade patronal tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 - Mantendo-se a admissão, contar-se-á o período de experiência para duração do contrato.

4 - No caso de contratados a prazo o período experimental tem a duração de 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos restantes, bem como nos de termo incerto cuja duração não se preveja vir a ser superior àquele limite.

#### **Cláusula 6.ª**

##### **Admissão para efeitos de substituição**

A contratação de trabalhadores a prazo, certo ou incerto, rege-se pelo disposto na lei.

#### **Cláusula 7.ª**

##### **Aprendizagem**

A aprendizagem será permitida nos termos previstos na lei.

#### **Cláusula 8.ª**

##### **Princípio geral**

1 - Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos e categorias constantes do anexo I.

2 - A divisão em sectores de actividade tem carácter meramente técnico, não implicando a hierarquização das categorias de um sector sobre as de outro, competindo à entidade patronal a hierarquização de funções na empresa.

3 - Poderá efectuar-se a transferência de qualquer profissional abrangido pelo presente contrato, de um sector para outro, desde que tal não implique baixa de categoria, devendo a alteração ser comunicada ao sindicato no prazo de dez dias.

4 - A requerimento das partes, as categorias profissionais omissas serão definidas e integradas no sector respectivo pela comissão paritária.

5 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade profissional correspondente à categoria para que foi contratado.

6 - A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

7 - Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

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

9 - O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada, perdendo o direito às mesmas quando esse desempenho terminar e regressar às suas antigas funções.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Atribuição de categoria**

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 corresponde retribuição mais elevada.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Mudança de categoria**

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quanto tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção Regional do Trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Acesso**

1 - Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2 - Para este efeito, a entidade patronal observará preferencialmente e pela ordem indicada os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e/ou literárias;
- c) Antiguidade.

3 - Para efeitos do número anterior serão obrigatoriamente ouvidos a comissão de trabalhadores e na falta desta os delegados sindicais.

4 - No sector de vendas respeitar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Número de caixeiros	1	2	3	4	5	6
<i>Caixeiro Encarregado</i>	-	-	1	1	1	1
<i>Caixeiro de 1.ª</i>	-	1	1	1	1	2
<i>Caixeiro de 2.ª</i>	1	1	1	2	3	3

#### Cláusula 12.ª

##### **Registo de desempregados**

1 - As entidades patronais têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

2 - Quando as entidades patronais pretendam admitir ao serviço qualquer profissional deverão consultar o sindicato.

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior, o sindicato deverá organizar e manter em dia um registo de desempregados, com indicação das empresas em que prestaram serviço e categorias profissionais, bem como responder à consulta formulada pelas entidades patronais, no prazo de dez dias.

#### Cláusula 13.ª

##### **Mudança do local de trabalho**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, designadamente nos casos de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso de advir, comprovadamente, prejuízo sério para o trabalhador dessa mudança, poderá este resolver o contrato de trabalho, tendo, nesse caso, direito a indemnização nos termos da lei, salvo se a entidade patronal fizer prova de que da mudança não resultam tais prejuízos.

3 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir, temporariamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo constar, da ordem de transferência, os respectivos fundamentos, sendo que a mesma não deverá, salvo em casos excepcionais, ultrapassar os seis meses de duração.

4 - Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência nos casos do n.º 1, e de 8 dias nos casos do n.º 3.

5 - A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela transferência.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos e deveres das partes**

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### **Garantias do trabalhador**

1 - É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer outras sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição aos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador salvo nos casos expressamente previstos na lei e neste contrato;
- e) Transferir qualquer trabalhador por motivos disciplinares não devidamente comprovados em processo próprio;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósitos de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### **Deveres da entidade patronal**

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- b) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho;
- c) Não impedir aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que tenham sido eleitos, desde que exercidas nos termos da legislação respectiva;
- d) Adoptar quanto à quotização sindical os procedimentos que a legislação respectiva lhe atribuir;
- e) Prestar ao Sindicato, quando pedidas, as informações necessárias ao exercício da sua função, relativas à disciplina e prestação de trabalho sem prejuízo do sigilo que a entidade patronal entenda manter sobre a empresa, em questões que considere confidenciais;
- f) Não fumar no local de trabalho, enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e vendas;
- g) Fornecer anualmente dois fatos de trabalho e duas camisolas a cada trabalhador.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores, designadamente:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade, respeitando o respectivo horário de trabalho, e realizar a sua função com zelo e diligência, não demorando dolosamente ou negligentemente as respectivas tarefas;

- b) Não se ausentar do local de trabalho sem autorização da entidade patronal ou de quem a represente;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade todos os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com o estabelecimento em que preste serviço;
- d) Acatar respeitosamente todas as ordens e instruções que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias, participando à gerência da empresa directamente ou por meio do respectivo delegado sindical as ocorrências que os violem;
- e) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou entidade patronal, nomeadamente, quanto a caixeiros e distribuidores, ou abastecerem-se em qualquer estabelecimento não pertencente à empresa em que prestem serviço;
- f) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;
- g) Não fumar enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda de pão;
- h) Velar pela conservação e boa utilização do vestuário e bens que lhes estiverem distribuídos;
- i) Guardar segredo profissional, nomeadamente sobre fórmulas e dosagens de fabrico, Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- j) Não permanecer inactivo nos intervalos das diversas fases de fabrico;
- k) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Período normal de trabalho**

O período normal de trabalho semanal será de quarenta horas.

Cláusula 18.<sup>o</sup>

#### **Regime especial de adaptabilidade**

1 - Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior o período normal de trabalho poderá ser definido em termos médios, por acordo entre entidade patronal e trabalhador sendo nesses casos aumentado o limite de trabalho diário até ao máximo de duas horas e o limite semanal até às cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, tendo por referência um período de seis meses.

2 - Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas a entidade patronal e o trabalhador podem acordar também na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3 - A entidade patronal e os trabalhadores podem optar por instituir um banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nas alíneas seguintes;

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até três horas diárias e pode atingir cinquenta e cinco horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano;

b) A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho ou em pagamento em dinheiro;

c) A entidade patronal deve comunicar ao trabalhador a necessidade da prestação de trabalho nestes moldes com 2 dias úteis de antecedência;

d) A redução do tempo de trabalho deve ter lugar nos 12 meses seguintes para compensar o trabalho prestado em acréscimo, e a entidade patronal deve informar o trabalhador da utilização dessa redução no prazo de 5 dias úteis.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Regime das vésperas de feriados**

1 - Nas vésperas de feriados determinados por lei ou fixados neste contrato observar-se-ão, para o fabrico, o regime de horário de trabalho estabelecido para os Sábados, podendo praticar-se um segundo período de trabalho nos termos legais.

2 - Se o feriado coincidir com o sábado, respeitar-se-á também para a venda o regime de horário de sábado.

3 - Se o dia feriado coincidir com a segunda-feira adoptar-se-á o regime de horário de laboração normal, cessando a venda a venda às 13 horas.

4 - Se os dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro coincidirem com uma segunda-feira, os estabelecimentos estarão encerrados, adoptando-se no dia anterior o regime de horário de sábado, encerrando a venda às 13 horas de domingo.

5 - No caso do número anterior, dadas as características da indústria de panificação, entender-se-á que o dia de descanso coincide com o feriado excepto para efeitos de remuneração.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 - Todo o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5 - A prestação de trabalho suplementar fica sujeito aos seguintes limites:

a) duzentas horas por ano;

- b) duas horas por dia;
- c) um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos dias feriados;
- d) um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar;
- e) nos casos do número 4 o número de horas de trabalho, em período normal e suplementar, não poderá exceder as 48 horas por semana no período de referência de quatro meses.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Para o pessoal do sector de fabrico do pão considera-se nocturno o trabalho prestado a partir das 18 horas em períodos normais e das 15 em períodos duplos, até ao fim da laboração desse período; para o restante pessoal será considerado nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

O disposto na presente cláusula apenas vigorará nas empresas que pratiquem um horário de trabalho nocturno.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Horários especiais**

Na secção de fabrico de pão e produtos afins carece de concordância dos trabalhadores a efectivação de horários especiais, salvo na semana anterior aos fins de Páscoa, de Espírito Santo, da Trindade e do Natal, sem prejuízo da faculdade de a entidade patronal fixar o horário nos termos legais.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Mapa de horário de trabalho**

Em cada estabelecimento será afixado, em lugar bem visível, um mapa do horário de trabalho elaborado em conformidade com o disposto na lei e neste contrato, do qual, depois de aprovado pela Inspeção Regional do Trabalho, deverá ser enviada ao sindicato uma cópia não selada.

#### **CAPÍTULO V**

##### **Retribuição mínima de trabalho**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Remunerações**

1 - Os trabalhadores do sector de fabrico terão como remunerações mínimas mensais relativas a trabalho diurno as constantes do quadro I do anexo II, as quais servirão de base ao cálculo do montante a atribuir para efeitos de trabalho nocturno e horas suplementares.

2 - As remunerações mensais a atribuir aos trabalhadores do sector de fabrico não poderão, todavia, ser inferiores às constantes do quadro II do mesmo anexo II, passando estas a constituir as remunerações garantidas mensalmente.

3 - Os trabalhadores do sector de venda terão direito às remunerações mínimas mensais fixadas no quadro II do anexo II.

3.1 - Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 2,00 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

3.2 - Nos dias de laboração dupla os trabalhadores receberão um subsídio equivalente a dois dias no valor de € 4,50.

4 - A retribuição das horas suplementares prestadas para além das horas de trabalho semanal ajustado será calculada nos seguintes moldes: a 50% da retribuição normal na primeira hora e a 75% nas horas ou fracções subsequentes.

5 - Nenhum trabalhador que à data da entrada em vigor deste contrato esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

6 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

### **Remuneração do trabalho nocturno**

A remuneração do trabalho nocturno será superior a 27,5% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 26.<sup>o</sup>

### **Subsídio de Natal**

Os profissionais abrangidos por este contrato terão direito a receber a 10 a 15 de Dezembro de cada ano um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de ordenado, no qual será incluída a remuneração especial por trabalho nocturno, desde que esse seja o regime normal de trabalho.

Cláusula 27.<sup>o</sup>

### **Diuturnidades**

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a uma diuturnidade de € 8,50 por cada cinco anos de serviço até ao limite de cinco diuturnidades e contadas a partir da data de admissão do trabalhador na empresa.

## **CAPÍTULO VI**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal e feriados**

1 - O descanso semanal é o Domingo.

2 - São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa

Domingo de Páscoa;

25 de Abril

1 de Maio

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

3 - Feriados a gozar consoante a localidade onde trabalham e ainda a Terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Duração de férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito em cada ano civil a vinte e dois dias úteis de férias, no entanto pode o trabalhador renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 - 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 no número seguinte.

3 - Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato até a um máximo de 20 dias úteis.

4 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, no entanto da aplicação desse regime não pode resultar para o trabalhador, no mesmo ano civil, do gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

5 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6 - 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 de quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

7 - São equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 - As férias não podem coincidir com períodos de ausência do serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

2 - Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente, devendo o seu gozo posterior verificar-se sem prejuízo do mapa de férias.

3 - Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar por escrito, no prazo de quatro dias, o início da doença, bem como o seu termo possível, a ser posteriormente confirmado, nos termos legais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

### **Subsídio de férias**

No início das férias os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias, incluindo a remuneração por trabalho nocturno, se for esse o regime de trabalho normal.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Escolha da época de férias**

1 - O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 - Qualquer permuta com o período de férias, efectuada depois da aprovação do mapa, poderá ter lugar por mútuo acordo entre trabalhadores do mesmo grupo e igual categoria e deverá ser comunicada, por escrito, assinado pelos interessados, no prazo de oito dias à entidade patronal.

3 - Na falta de acordo entre os trabalhadores, ou entre estes e a entidade patronal, cabe a esta fixar a época das férias nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Princípio geral**

1 - A definição, efeitos, participação e justificação das faltas serão feitos de acordo com a legislação genérica aplicável.

2 - No caso de ausências durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho. Não se consideram faltas, para efeito de desconto na respectiva remuneração, as ausências parciais de quinze minutos no início de cada período de trabalho, até um total de duas horas por mês, sem prejuízo de, quando reiteradas, poderem constituir infracção disciplinar.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Dirigentes e delegados sindicais**

Para auferirem dos direitos que a lei lhes confere em tempo de ausência de serviço, o Sindicato comunicará à entidade patronal, dentro dos quinze dias posteriores à eleição, quais os dirigentes e delegados sindicais que prestam serviço na empresa.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Princípio geral**

O contrato de trabalho cessa nos casos e pela forma previstos na legislação genérica aplicável.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Disciplina**

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Remissão**

A classificação, punição e processamento dos procedimentos relativos a infracções disciplinares regulam-se pelas disposições regulam-se pelas disposições legais aplicáveis.

## **CAPÍTULO IX**

### **Higiene e Segurança no Trabalho**

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, conforme a legislação em vigor.

## **CAPÍTULO X**

### **Comissão Paritária**

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

### **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 39.<sup>a</sup>**

### **Composição**

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

2 - Poderão participar nas reuniões da comissão paritária dois acesores 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 acesores 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 40.<sup>a</sup>**

### **Casos omissos**

Sempre que se suscitarem 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 respectivo boletim oficial.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

### **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 cada parte ficará com cópia escrita, obrigam os trabalhadores, Sindicato e empresa.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

### **Proibição de diminuição de regalias**

Por efeito da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, diminuição de vencimentos ou de regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pela entidade patronal, para além das mínimas impostas em anterior regulamentação colectiva.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

### **Aplicação das normas mais favoráveis**

O presente contrato não prejudica a aplicação de quaisquer normas legais ou convencionais de regulamentação de trabalho, publicadas ou a publicar na parte em que disponham mais favoravelmente para o trabalhador.

## **ANEXO I**

### **Categorias Profissionais**

#### **I – Sector de Fabrico**

*Encarregado de fabrico* – O trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

*Forneiro* – O trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e/ou dos produtos afins.

*Amassador* – O trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins; compete-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico nas suas faltas e impedimentos.

*Ajudante de padaria* – O trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando o fabrico de pão e/ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar das limpezas das máquinas pesadoras, divisoras e outras com quem trabalha, bem como dos utensílios que utiliza, e ainda das salas de cozedura, fabrico e refeitório.

*Aprendiz* – O trabalhador de idade nunca inferior a 14 anos que faz a sua aprendizagem para profissional de categorias anteriores.

#### **II – Sector de expedição e vendas**

*Encarregado de expedição* – O trabalhador responsável pela expedição para os balcões, distribuição, vendas e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos e fazer os recebimentos.

*Caixeiro-encarregado 1.º* – O trabalhador que nas pequenas unidades de produção que não possuem encarregado de fabrico, nem encarregado de expedição tem seu cargo a responsabilidade da laboração, da expedição, da distribuição, e venda ao balcão;

*Caixeiro-encarregado 2.º* – O trabalhador que nas grandes unidades de produção tem a seu cargo, para além da direcção do balcão, a distribuição a vendedores, distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

*Ajudante de expedição* – O trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos fabricados, podendo, ainda, coadjuvar na sua distribuição e venda.

*Caixeiro* - O trabalhador responsável por todos os actos de venda ao balcão. Pode ser de 1.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup>, em conformidade com o Quadro de Densidades do n.º 4 da cláusula 11.<sup>a</sup>

*Caixeiro auxiliar* – O trabalhador que exerce eminentemente funções de venda e balcão, coadjuvando o caixeiro-encarregado e/ou caixeiro no desempenho das suas funções no estabelecimento em que exerce a sua actividade.

*Distribuidor* – O trabalhador que a pé ou em veículo da firma distribui pão pelos clientes, pelos postos de pão, ou o vende em feiras, mercados e/ou postos móveis de venda, por conta da entidade patronal, não sendo acumulável a sua função com a de fabrico, mas podendo efectuar tarefas inerentes à categoria de servente, nomeadamente limpeza, recolha de lenha e combustíveis.

*Servente* – O trabalhador com a função de proceder à embalagem de produtos, podendo, em casos excepcionais, e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento, a recolha de lenha e combustíveis.

## ANEXO II

**Tabela de remunerações mínimas**

<b>Categorias profissionais</b>	<b>Remunerações (euros)</b>
<b>Quadro I</b>	
Encarregado	€ 500,00
Amassador	€ 500,00
Forneiro	€ 500,00
Ajudante de Padaria	€ 500,00
Aprendiz	€ 400,00
<b>Quadro II</b>	
Encarregado de Expedição	€ 500,00
Caixeiro Encarregado	€ 500,00
Caixeiro 1. <sup>a</sup>	€ 500,00
Caixeiro 2. <sup>a</sup>	€ 500,00
Distribuidor	€ 500,00
Ajudante Expedição	€ 500,00
Caixeiro Auxiliar	€ 500,00
Servente	€ 500,00

O presente Contrato Colectivo de Trabalho abrange 16 empregadores e 70 trabalhadores.  
Angra do Heroísmo, 5 de Julho de 2010.

Pela Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo, *Olegário José Vieira da Costa*, mandatário. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo, *Francisco Paulo Silva Borges, Paulo Fernando Toste Furtado e António Manuel Silva Ávila*, dirigentes.

Entrado em 6 de Agosto de 2010.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 10 de Agosto de 2010, com o n.º 27/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.