

Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego

Convenção Coletiva de Trabalho n.º 31/2022 de 25 de maio de 2022

**AE entre a CALF - Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, C.R.L. e o SITACEHT/Açores -
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares,
Escritório, Comércio e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores - Revisão Global**

O presente acordo altera o AE publicado no, com texto consolidado publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 29, de 2 de dezembro 2005 (Alteração Salarial e outras e Texto Consolidado), com alterações publicadas no *Jornal Oficial*, IV Série n.º 34, de 28 de dezembro de 2006 (Alteração Salarial e Outras), no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 97, de 5 de novembro de 2007 (Alteração Salarial e Outras) e no *Jornal Oficial*, II Série n.º 175, de 15 de setembro de 2008 (Alteração Salarial e Outras).

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - O presente acordo de empresa (AE) obriga por um lado a Cooperativa de Lacticínios do Faial, C.R.L., e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato SITACEHT/Açores - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Escritório, Comércio e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

2 - A presente convenção aplica-se a toda a Região Autónoma dos Açores.

3 - O presente AE abrange 1 empresa e 75 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 - O presente contrato entra em vigor no dia da sua publicação e vigorará pelo período de vinte e quatro meses e renova-se por iguais períodos até ser substituído por outra convenção coletiva.

2 - Excetuam-se do disposto no número anterior a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, para as quais a vigência é de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

3 - Salvo prazos inferiores permitidos por lei, as propostas da revisão do presente contrato não poderão ser apresentadas à outra parte sem que tenham decorrido vinte e quatro meses ou dez meses contados do início das respetivas vigências, conforme se trate de revisão global ou de revisão intercalar prevista no n.º 2.

4 - Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente instrumento convencional até ser substituído por outro, sem prejuízo da aplicação retroativa de quaisquer cláusulas do novo IRCT (sobrevigência).

5 - Durante a vigência do presente acordo, podem ser-lhe introduzidas alterações, em qualquer altura, por acordo das partes.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 - A denúncia pode ser feita decorridos os prazos referidos na cláusula anterior e deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

2 - A resposta, por escrito, deverá ser enviada até trinta dias após a receção da proposta.

3 - As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de trinta dias a contar da data da receção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é de dezasseis anos.

Cláusula 5.^a

Definição funcional de categoria profissional

1 - As profissões e categorias dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção são as que se enumeram e definem no Anexo I.

Cláusula 6.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para a qual foi contratado.

2 - A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem com a sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da respetiva categoria.

3 - No caso das atividades acessoriamente exercidas correspondem à retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta consoante o tempo de trabalho.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 - Salvo os casos expressamente previstos neste AE, a admissão de trabalhadores será sempre feita a título experimental durante 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores, salvo nos Contratos a Termo, em que este período é fixado na Lei, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 - O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período experimental maior, que não poderá, no entanto, exceder 6 meses.

3 - Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias sob pena de ter de remunerar o trabalhador pelos correspondentes dias em falta.

4 - Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses;
- b) 15 dias nos contratos de duração inferior a 6 (seis) meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

5 - Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental, findo o qual a admissão se torna definitiva.

Cláusula 8.^a

Acesso

As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores, serão preenchidas, sempre que possível pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, ouvidos o delegado sindical e o chefe da respetiva secção.

Cláusula 9.^a

Promoções

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

2 - A atribuição referida no número anterior será efetuada pela Administração da Empresa, que a comunicará por escrito ao trabalhador interessado e ao Sindicato, no prazo de 30 dias.

3 - Nas carreiras onde existam várias categorias, as promoções dependem de três anos de bom e efetivo serviço na categoria anterior.

CAPÍTULO III

Da prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Horário de trabalho

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais.

2 - O período normal de trabalho para os trabalhadores de escritório abrangidos por este contrato é de 37.5 horas semanais de segunda a sexta-feira.

3 - O período normal de trabalho para os trabalhadores de comércio abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais.

4 - O período de trabalho diário será interrompido para o almoço com um intervalo que não pode ser inferior a 1 hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

5 - O estabelecido nos números anteriores poderá ser adaptado com o acordo dos trabalhadores abrangidos, a horários de trabalho que se tenham que implementar no âmbito da empresa.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50% na primeira hora e de 75% nas horas subsequentes.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso

O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, e em dia feriado obrigatório ou complementar, e em dia feriado obrigatório dá direito à remuneração normal acrescida de 100%.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

1 - Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre às 20 horas de um dia e às 7 horas do dia seguinte.

2 - O trabalho noturno será retribuído com um acréscimo de 30% sobre a retribuição normal.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os profissionais sob as suas ordens;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

- l) Enviar ao Sindicato, até ao dia 15 de cada mês o produto das quotizações sindicais dos seus associados, acompanhados dos respetivos mapas de quotizações devidamente preenchidos;
- m) Suportar os custos adicionais com a formação profissional proporcionada aos trabalhadores fora do horário normal de trabalho.

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade, realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquele se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover todos os atos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
- g) 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;
- h) Participar com diligência nas ações de formação proporcionadas pela entidade patronal;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2 - O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior, inclui tanto as normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal, como emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nas portarias de regulamentação do trabalho e nas convenções coletivas, ou quando haja acordo do trabalhador;
- e) Baixar o trabalhador de categoria, salvo nos casos previstos na Lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo nos casos previstos na Lei;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal por pessoa por ela indicada;
- i) 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;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO V

Da retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Retribuição

1 - Considera-se retribuição aquilo que nos termos do contrato, das normas que o regem, ou dos usos, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente em contrapartida do seu trabalho.

2 - O valor da remuneração-hora de trabalho traduz-se na fórmula:

$$\frac{(\text{R. Base}) \times 12}{52 \times n} \text{ (n.º de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal)}$$

3 - 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 18.^a

Modo de pagamento

1 - A remuneração deve ser disponibilizada mensalmente de acordo com a legislação em vigor, ao mês a que diga respeito, por transferência bancária para a conta dos funcionários, ou por qualquer outro meio de pagamento.

2 - No ato de pagamento de 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.

Cláusula 19.^a

Subsídio de alimentação

1 - A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho efetivamente prestado ou, independentemente disso, desde que tenham prestado 6 horas de trabalho diário, o qual será pago mensalmente e conjuntamente com a retribuição mensal.

2 - O subsídio de alimentação é fixado no valor de € 5,50 diários.

3 - Quando se verificar um período de trabalho superior a 4 horas para além do horário normal, será atribuído, além do subsídio referido no n.º 1, um outro de igual montante, qualquer que seja o regime da sua prestação.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a vencer diuturnidades, contadas a partir da data em que completarem 3 anos de serviço e até ao limite máximo de 5 diuturnidades (15 anos de serviço).

2 - De acordo com o indicado no número anterior, as diuturnidades vencer-se-ão automaticamente de 3 em 3 anos.

3 - O valor de cada diuturnidade é fixado para 2022 em € 11,80, liquidando-se a cada trabalhador, mensalmente, a importância a que tiver direito em conformidade com o critério estabelecido.

4 - Em benefício dos trabalhadores e para efeitos de contagem de tempo de serviço para obtenção do direito à primeira diuturnidade, a Empresa considera a sua antiguidade retroagida a 1 de janeiro do ano da data da sua admissão.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a 100% da retribuição mensal, que deverá ser pago até ao dia 15 de dezembro do ano a que diga respeito.

2 - Os trabalhadores que não tenham ainda completado um ano de serviço terão direito a receber o valor proporcional ao período de tempo de trabalho no ano respetivo.

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 22.^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.

CAPÍTULO VI

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Descanso semanal e feriados

1 - Os dias de descanso semanal para os trabalhadores em laboração normal são 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 feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de janeiro;
- 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 24.^a

Férias

Aquisição do direito a férias

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

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito após 6 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo nos termos do número anterior, ou antes de gozar o direito a férias, pode usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação dos números anteriores, não pode resultar para o trabalhador um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias, salvo no caso em que tendo decorrido pelo menos 6 meses de execução do contrato no ano da contratação, em que não se aplica o limite dos 30 dias úteis.

5 - A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e a Empresa, e deverão ser gozadas entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se for outro o interesse expresso pelo trabalhador.

6 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos

dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no número 5.

7 - As férias podem ser marcadas para ser gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

8 - O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para os efeitos de antiguidade.

9 - 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.

10 - Salvo se houver prejuízo grave para a Empresa, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 25.^a

Férias

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de vinte e dois dias úteis.

2 - 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.

3 - A duração do período de férias é 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) 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou dois meios dias úteis;

b) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou quatro meios dias;

c) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios dias.

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

5 - 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.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 - Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem de serviço.

2 - Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante idêntico, que deverá ser pago antes do início do período das férias, logo que o trabalhador goze, pelo menos, 10 dias úteis de férias.

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

Cláusula 27.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 28.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;
- f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

- g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
- i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- k) A que por lei seja como tal considerada.

3 - As faltas justificadas previstas nas alíneas do número anterior não determinam perda de retribuição à exceção da alínea d) quando o trabalhador se encontrar abrangido pela segurança social ou seguros, e da alínea h) que determina perda de retribuição para além do crédito de horas legalmente estabelecido.

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez dias interpolados durante um ano civil;
- 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 de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 29.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 24 horas.

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.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 30.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Revogação;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução pelo trabalhador;
- i) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 31.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo

1 - As partes poderão fazer cessar o contrato por mútuo acordo, quer este tenha prazo ou não.

2 - A cessação por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada uma com um exemplar.

Cláusula 32.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 33.^a

Certificado de trabalho

1 - Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode conter outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

CAPÍTULO VIII

Parentalidade

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 34.^a

Parentalidade

1 - A empresa assegurará à mulher trabalhadora os direitos consignados na lei, designadamente:

- a) O direito de, durante o período de gravidez e até quatro meses após o parto, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselhadas ao seu estado físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioativas, venenosas e nocivas e de altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados;
- b) Uma licença de parentalidade de 120 ou 150 dias consecutivos, tendo a obrigatoriedade de gozo, por parte da mãe, de 6 semanas de licença a seguir ao parto, podendo os restantes serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, nos termos da legislação em vigor. A licença referida é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozarem em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe;
- c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar, além do primeiro;
- d) Em caso de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determina esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e/ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao

parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por parentalidade prevista na alínea b);

- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança, durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) O direito de gozar as férias vencidas imediatamente antes ou depois da licença de parentalidade, com o acordo da empresa;
- g) Em caso de aborto, o direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- h) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, nos termos e com as obrigações previstas na legislação em vigor;
- i) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano de idade, nos termos e com as obrigações previstas na legislação em vigor;
- j) O direito de não prestar trabalho suplementar e noturno, nos termos da legislação em vigor;
- k) O direito de não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substância nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação.

2 - O pai tem direitos consignados na lei, a gozar no termo e com as obrigações consignadas na legislação em vigor, designadamente:

- a) Licença de 10 dias úteis, a gozar seguida ou interpoladamente no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;
- b) A licença por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos da alínea b) do número anterior nos casos de:
 - incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
 - morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- c) Aos direitos consignados na alínea anterior, no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto.

3 - No caso de adoção, o trabalhador tem direito, nos termos e com as obrigações decorrentes da legislação em vigor:

- a) Ao período de licença referido na alínea b) do n.º 1 para acompanhamento do filho menor de 15 anos;
- b) Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido na alínea anterior só pode ser exercido por um dos membros do casal;
- c) Aos casos de adoção é aplicável, com as necessárias adaptações o disposto nas alíneas c) e e) do n.º 1 da presente cláusula.

4 - O disposto no número anterior não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adotante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

5 - O exercício do direito à licença por parentalidade e adoção suspende o gozo de férias, podendo, mediante marcação acordada com a Empresa os restantes dias de férias serem gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte.

6 - O exercício dos direitos às licenças enumeradas na presente cláusula não prejudica o tempo de estágios ou cursos de formação já iniciados, sem prejuízo do cumprimento pelos trabalhadores do tempo em falta para a sua conclusão.

7 - Nos termos e com as obrigações decorrentes da legislação em vigor, o pai ou a mãe trabalhadores têm direito às seguintes licenças sem retribuição:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção da gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

Cláusula 35.^a

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

1 - O empregador deve facilitar o emprego a trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 - O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a ação das empresas na realização dos objetivos definidos no número anterior.

3 - Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, especiais medidas de proteção de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da atividade, tendo sempre em conta os interesses do trabalhador e do empregador.

4 - O regime do presente artigo consta de legislação específica.

5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

CAPÍTULO IX

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Cláusula 36.^a

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

1 - A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho, visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, definida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro e a regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2 - As entidades patronais devem organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3 - No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho, de composição paritária.

4 - Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 15.º da Lei n.º 102/2009 devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios coletivos e individuais destinados à proteção e prevenção, a coordenação das medidas a adotar em caso de perigo grave ou iminente.

5 - As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, incluindo o ato de admissão tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador, a expensas da entidade patronal.

CAPÍTULO X

Dos delegados sindicais

Cláusula 37.^a

Delegados sindicais

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 38.^a

Atribuições do delegado sindical

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

CAPÍTULO XI

Das Sanções disciplinares

Cláusula 39.^a

Sanções

1 - O empregador pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 40.^a

Transmissão ou fusão de empresas

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido dos trabalhadores continuarem ao serviço noutro estabelecimento.

2 - A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

Cláusula 41.^a

Previdência, segurança social e sindicato

1 - A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por esse contrato contribuem para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respetivos regulamentos.

2 - O sistema de cobrança de quotas deduzidas nos salários, com ou sem remessa para a associação sindical, só poderá ser praticado se o trabalhador, em declaração individual a enviar ao sindicato e à entidade patronal, assim o entender e autorizar, nos termos da lei aplicável.

3 - Nenhum trabalhador pode ser obrigado a pagar quotas para um sindicato em que não esteja inscrito.

4 - A entidade patronal fica obrigada a entregar aos sindicatos até ao dia 15 de cada mês a quotização dos trabalhadores relativa ao mês anterior, acompanhada dos mapas, convenientemente preenchidos.

Cláusula 42.^a

Trabalhador estudante

1 - O trabalhador estudante tem direito a fixar o seu período de férias, pelo menos metade dos dias a que tiver direito, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

2 - Os trabalhadores estudantes terão direito a faltar, por ocasião dos exames, sem perda de remuneração até dois dias por cada prova escrita ou oral.

Cláusula 43.^a

Aplicação de norma mais favorável ao trabalhador

O presente AE não prejudica a aplicação de quaisquer normas legais de regulamentação mais favoráveis para o trabalhador.

O presente AE não pode contrariar normas legais imperativas de interesse e ordem pública existentes ou que venham a ser criadas.

ANEXO I

Categorias Profissionais

Auxiliar de laboratório - Trabalhador que, sob as ordens do técnico de laboratório, executa tarefas especializadas.

Caixa (Esc.) - Tem a seu cargo as operações da caixa e de registo de movimentos relativos a transações.

Caixeiro de 1.^a - Venda de mercadorias a sócios e clientes.

Caixeiro de 2.^a - Venda de mercadorias a sócios e clientes.

Carpinteiro de 1.^a - Faz trabalhos de manutenção em madeira ou outros materiais.

Chefe de Produção - Responsável pela produção da fábrica e pela gestão do pessoal fabril.

Chefe de Escritório - Coordena, dirige e controla o pessoal da secção comercial, assim como a gestão dos armazéns comerciais.

Condutor de gruas - Conduz camião com grua.

Contabilista/TOC - Planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade.

Empregado Armazém - São responsáveis pelas mercadorias do seu armazém e fazem as vendas desse armazém a sócios e clientes.

Encarregado Folgas - Faz as folgas dos encarregados de postos.

Encarregado Posto - Recebe o leite nos postos de recolha cumprindo os requisitos de segurança alimentar.

Encarregado de secção - Trabalhador que orienta os serviços (de um ciclo de fabrico) sob a orientação do técnico de fabrico.

Eng. Zootécnico - Apoia e auxilia os sócios produtores de leite nas suas explorações com divulgação de informação.

Escriturário de 1.ª - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório.

Oper. Sistemas Informáticos 1.ª - Opera e controla o computador sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação, aciona e vigia o tratamento da informação.

Responsável da Manutenção - Dirige a manutenção e inspeccionamento das instalações e dos equipamentos industriais.

Secretária da Administração - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo. É a secretária do Conselho de Administração.

Técnico Controlo Qualidade - Responsável pelas atividades no laboratório da fábrica. Elaboração de análises laboratoriais aos produtos de forma a aferir e controlar a sua qualidade.

Técnico Superior - Faz trabalho de médica veterinária.

Fiel de armazém - Profissional que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Fogoeiro - Profissional responsável pela caldeira. Regula e vigia os geradores a vapor.

Operário de 1.ª - O trabalhador especializado por conhecimentos adquiridos, responsável pela condução de determinadas operações de certa responsabilidade na produção e com capacidade e experiência de vir a desempenhar as restantes funções de nível idêntico, com habilitações mínimas legais.

Operário de 2.ª - O trabalhador especializado por conhecimentos adquiridos, responsável pela condução de determinadas operações processuais de média complexidade.

Operário/a diferenciado/a - O/a trabalhador/a sem especialização, que coadjuva o pessoal especializado e que presta serviços auxiliares de fabrico.

Operário/a de apoio - Trabalhador/a sem especialização que coadjuva o pessoal especializado e que executa trabalho não especializado, incluindo serviços de limpeza, cuja natureza se adapte às suas capacidades físicas.

Pedreiro - É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares.

Carpinteiro - É o profissional que, exclusiva e predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respetivos acabamentos.

Serralheiro mecânico - O profissional que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

Mecânico de 1.ª - O profissional que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos das viaturas automóveis e executa outros trabalhos relacionados com mecânica.

Mecânico de 3.ª - É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de 1.ª ou de 2.ª, colabora no exercício das funções deste.

Motorista de pesados - Profissional que possui carta de condução profissional e que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela boa conservação e asseio do veículo, proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado de conservação dos pneus; em caso de avaria ou acidente tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução em veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Integração em níveis de qualificação das profissões

3 - Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipas

Chefe de Escritório

Encarregado de Secção

Secretária da Administração

4 - Profissionais Altamente Qualificados

4.1 - Administração

Contabilista/TOC

4.2 - Produção

Chefe de Produção

Responsável da Manutenção

Técnico de Controlo de Qualidade

Eng. Zootécnico

Técnico Superior

5 - Profissionais Qualificados

5.1 - Administrativos

Oper. Sistemas Informáticos de 1.^a

5.3 - Produção

Carpinteiro

Condutor de Gruas

Mecânico de 1.^a

Mecânico de 2.^a

Mecânico de 3.^a

Motorista de Pesados

Operário Diferenciado

Serralheiro Mecânico

6 - Profissionais Semi-Qualificados (Especializados)

6.1 - Administração

Caixa (Esc.)

Caixeiro de 1.^a

Caixeiro de 2.^a

Escriturário de 1.^a

6.2 - Da produção

Auxiliar de Laboratório

Empregado Armazém

Encarregado Folgas

Encarregado Posto

Fiel de Armazém

Fogueiro

Operário de 1.^a

Operário de 2.^a

Pedreiro

7 - Profissionais Não Qualificados

7.2 - Produção

Operário de Apoio

ANEXO II
Tabela Salarial

Categorias	Retribuição
Auxiliar de laboratório	€ 749,25
Caixa (esc.)	€ 779,25
Caixeiro de 1. ^a	€ 743,00
Caixeiro de 2. ^a	€ 740,25
Carpinteiro	€ 936,50
Chefe de Produção	€ 2196,50
Chefe de Escritório	€ 951,43
Condutor de gruas	€ 939,26
Contabilista/TOC	€ 1171,50
Empregado Armazém	€ 891,25
Encarregado Folgas	€ 740,25
Encarregado Posto	€ 740,25
Encarregado de Secção	€ 767,85
Eng. Zootécnico	€ 968,49
Escriturário de 1. ^a	€ 814,24
Fiel de Armazém	€ 788,45
Fogueiro	€ 743,00
Mecânico de 1. ^a	€ 1006,75
Mecânico de 3. ^a	€ 850,80
Motorista de Pesados	€ 829,25
Oper. Sistemas Informáticos de 1. ^a	€ 871,50
Operário de 1. ^a	€ 750,80
Operário de 2. ^a	€ 748,71
Operário de Apoio	€ 740,25
Operário Diferenciado	€ 784,25
Pedreiro	€ 744,20
Responsável da Manutenção	€ 1465,25
Secretária da Administração	€ 886,50
Serralheiro Mecânico	€ 890,44
Técnico Controlo Qualidade	€ 1177,50
Técnico Superior	€ 1560,49

A Tabela Salarial e demais alterações com expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2022.

O presente AE abrange 1 empresa e 75 trabalhadores.

Ponta Delgada, 24 de março de 2022

Pela CALF - Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, C.R.L, *José Agostinho Pinheiro da Silveira*, Presidente, *Daniel Korth Ramos* e *António Manuel de Sousa Lobão*, Vogais. Pelo SITACEHT/Açores - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Escritório, Comércio e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores, *Isaura Maria Benevides do Rego Amaral*, Dirigente Sindical.

Entrado em 16 de maio de 2022.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 18 de maio de 2022, com o n.º 26, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.