
D.R. DO TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
Convenção Colectiva de Trabalho n.º 22/2007 de 9 de Outubro de 2007

CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o SABCES – Sind. dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores (Sectores da Panificação, Pastelaria, Bolacharia, Doçaria, Geladaria e Produtos Afins) – Revisão global.

O CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria da Horta e o SABCES – Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores (Sectores da panificação, pastelaria, bolacharia, doçaria, geladaria e produtos afins), publicado no *Jornal Oficial* n.º 16, II Série, de 29 de Maio de 1980, na redacção das suas alterações subsequentes, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência, denúncia e revogação do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito e área do contrato

1 - O presente CCT obriga todas as empresas das ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo que exerçam a indústria de panificação, pastelaria, bolacharia, doçaria, geladaria e produtos afins, que sejam associados da Câmara do Comércio e Indústria da Horta, bem como os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicatos dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares.

2 - Este CCT só se aplica aos trabalhadores sindicalizados no Sindicato Outorgante, bem como a todos os trabalhadores que se filiem após a sua entrada em vigor.

3 - O número de empregadores abrangidos por este CCT é de 9 e o de trabalhadores de 120.

4 - O número de empregadores e trabalhadores abrangidos pelo presente CCT deverá ser actualizado, em caso de alteração, se não for denunciado no termo do prazo de vigência, caso haja lugar a tal alteração.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 - O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação e é válido pelo período mínimo de 24 meses, excepto o disposto no número seguinte.

2 - A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período mínimo de 12 meses e são actualizadas anualmente.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revogação

1 - O presente CCT pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte decorridos 21 ou 9 meses após a sua entrada em vigor, conforme se trate de matéria relativa ao n.º 1 ou n.º 2 da cláusula anterior, desde que seja acompanhado de uma proposta.

2 - A resposta à proposta feita deve ser dada no prazo de 30 dias exprimindo uma posição relativa a todas as suas cláusulas, aceitando, recusando ou contrapondo, sob pena de ser requerida conciliação pela parte proponente.

3 - Decorrido o prazo de vigência mínimo de um ano, o presente CCT pode ser revogado mediante acordo das partes.

4 - O presente contrato mantém-se em vigor enquanto não for substituído por outro que o revogue em parte ou no seu todo.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e aprendizagem

Cláusula 4.^a

Admissão

1 - A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este CCT é a prevista na lei.

2 - As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente CCT são as previstas na lei.

3 - Constituem requisitos específicos de admissão:

a) Ser o trabalhador titular de boletim de sanidade;

b) A admissão de ajudantes estar condicionada à existência no estabelecimento para que sejam contratados de, pelo menos, um amassador e/ou forneiro.

Cláusula 5.^a

Aprendizagem

1 - Podem ser aprendizes os indivíduos com as idade e habilitações literárias estabelecidas na legislação laboral.

2 - O período de aprendizagem é de:

a) 18 Meses, dividido em dois períodos, de 1 ano e de 6 meses, respectivamente, para os indivíduos com idades compreendidas entre os 16 e os 18 anos;

b) 9 Meses, para os indivíduos com idade superior a 18 anos.

3 - Nas situações previstas na alínea a) do número anterior, findo o segundo período, o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria profissional de ajudante.

4 - Cessando o contrato de trabalho, durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocínio.

5 - O número de aprendizes não pode exceder 25% do de profissionais que prestam serviço no estabelecimento, sendo, porém permitida a existência de um aprendiz ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco.

6 - A percentagem referida no número anterior não se aplica aos sazonais ou eventuais.

SECÇÃO II

Categorias profissionais

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

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

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

3 - A transferência de qualquer profissional do Grupo III para o Grupo I poderá efectuar-se desde que o trabalhador manifeste, por escrito, o seu acordo.

Cláusula 7.^a

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.

SECÇÃO III

Quadro de acesso

Cláusula 8.^a

Quadro de pessoal e dotações mínimas

1 - A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal observando as seguintes proporções:

a) Um forneiro ou um amassador e um ajudante nos estabelecimentos de cozedura média diária de 150 Kgrs até 250 grs de farinha;

b) Um caixeiro encarregado, forneiro(s), amassador(s) e ajudantes necessários nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 250 Kgrs de farinha compreendida entre 251 Kgrs a 2000 Kgrs de farinha;

c) Um encarregado de fabrico, forneiro(s), um encarregado de expedição, amassadores e ajudantes necessários nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 2.000 Kgrs de farinha.

2 - Só poderão existir caixeiros auxiliares (auxiliares de balcão) nos estabelecimentos onde prestam serviço encarregado de expedição e caixeiros, nunca podendo, contudo, o número daqueles exceder o número destes.

3 - O caixeiro de 2.^a será obrigatoriamente promovido à categoria imediata depois de permanecer dois anos na referida categoria.

4 - A cozedura média será calculada com base na informação sobre o consumo de farinha do ano anterior, fornecida pelo Instituto dos cereais, após confirmação a obter junto da entidade patronal.

5 - Para efeitos de cálculo de cozedura média diária, a quantidade das farinhas espoadas de trigo computa-se na totalidade e a de milho, centeio e ramas na base de 50%.

Cláusula 9.^a

Acesso

1 - No preenchimento de lugares ou vagas, a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores ao seu serviço das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção, observando os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Grau mais elevado de habilitações técnico – profissionais e/ou literárias;
- c) Antiguidade.

SECÇÃO IV

Registo de desempregados

Cláusula 10.^a

Registo de desempregados

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

2 - Quando as entidades patronais pretenderem admitir ao seu serviço qualquer provisional, deverão consultar o Serviço Nacional de Emprego.

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

CAPÍTULO III

Trabalho de mulheres, maternidade, paternidade

SECÇÃO I

Trabalho de mulheres

Cláusula 11.^a

Princípio geral

1 - A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e dignidade.

2 - São garantidas às mulheres trabalhadoras em identidade de tarefas e qualificações e para o trabalho igual os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

Cláusula 12.^a

Atentado contra a dignidade da trabalhadora

1 - A prática de qualquer acto atentatório contra a dignidade da trabalhadora constitui justa causa de despedimento do seu autor.

2 - O facto deverá ser imediatamente comunicado ao sindicato que tomará as medidas reputadas convenientes.

SECÇÃO II

Maternidade

1 - A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidades de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 - Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções 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 maternidade prevista no n.º 1.

4 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença de maternidade a seguir ao parto.

5 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela e pelo tempo de duração do internamento.

6 - A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

SECÇÃO III

Paternidade

Cláusula 14.^a

Licença de paternidade

1 - O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 - O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão comum dos pais.

3 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO IV

Trabalho de menores e trabalhador estudante

SECÇÃO I

Trabalho de menores

Cláusula 15.^a

Principio geral

1 - A entidade patronal deve proporcionar ao menor que se encontre ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao desenvolvimento físico, cultural e moral.

2 - A entidade patronal procurará criar condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da situação sócio profissional e cultural, devendo facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer categoria de ensino, nos termos previstos na lei e neste contrato.

Cláusula 16.^a

Trabalhos proibidos e condicionados

Fica vedada a possibilidade de exploração do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, nos termos legais.

SECÇÃO II

Trabalhador estudante

Cláusula 17.^a

Direitos especiais

1 - Os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino, desde que os factos sejam devidamente comprovados, gozarão dos seguintes benefícios:

- a) Faltar, quando necessário, para a prestação de provas de exames nos estabelecimentos de ensino;
- b) Gozar férias interpoladamente ou não, sempre que o requeiram;
- c) Ter preferência sobre os demais trabalhadores na organização das escalas de férias tendo em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação de exames.

2 - Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado, pela entidade patronal, o horário das disciplinas que frequentam, bem como a sua assiduidade a estas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames de forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

CAPÍTULO V

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

1 - Sem prejuízo de outras situações, 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 sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;

- d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador, salvo quando for este aceite por escrito e autorizado pelo Ministério do Trabalho;
- e) Transferir qualquer trabalhador por motivos disciplinares não devidamente comprovados em processo disciplinar;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros serviços directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Exigir de qualquer profissional o transporte, a dorso, de pesos superiores a 50 Kgrs, excepto se a distância a percorrer for superior a 1.000 metros, caso em que o limite máximo de peso será de 30 Kgrs.
- j) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 - A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior, considera-se violação do contrato e dá direito ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

3 - Constitui violação das leis de trabalho, e como tal, será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 19.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Respeita e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos de doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doenças;
- j) Manter permanentemente actualizado 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.

Cláusula 20.^a

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa em que prestem serviço;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respectivo horário de trabalho;
- c) Realizar a sua função com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) 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;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) 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;
- i) 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 VI

Formação profissional

Cláusula 21.^a

Princípios gerais

- 1 - O empregador deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover acções de reconversão e reciclagem.
- 2 - O empregador deve garantir um número mínimo legal de horas anuais de formação certificada a cada trabalhador.
- 3 - O empregador deve elaborar, em cada ano, planos de formação.
- 4 - Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.
- 5 - A formação certificada a que se refere o n.º 2 pode ser realizada quer através de acções desenvolvidas pelo empregador, quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.
- 6 - Por efeito de formação profissional promovida pelo empregador ou com interesse por este reconhecida, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Mapas de horário de trabalho e alteração de horários

Cláusula 22.^a

Mapas de horário de trabalho

1 - Do mapa de horário de trabalho deve constar:

- a) Firma ou denominação do empregador;
- b) Actividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho;
- d) Começo e termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, consoante o caso;
- e) Dia de encerramento ou suspensão de laboração de empregador isento dessa obrigatoriedade;
- f) Hora de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- g) Dia de descanso semanal complementar, se este existir;
- h) Regime resultante do acordo individual que institui a adaptabilidade se o houver.

2 - Quando as indicações referidas nas alíneas anteriores não forem comuns a todos os trabalhadores, devem também constar dos mapas de horário de trabalho os nomes dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo da composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se a houver, ser registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

3 - Sempre que os horários de trabalho incluam turnos, devem ainda constar do respectivo mapa:

- a) Número de turnos;
- b) Escala de rotação se a houver;
- c) Hora de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- d) Dias de descanso do pessoal de cada turno;
- e) Indicação dos turnos em que haja menores.

Cláusula 23.^a

Afixação e envio do mapa de horário de trabalho

1 - O empregador procede à afixação nos locais de trabalho do mapa de horário de trabalho.

2 - Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços, simultaneamente, exerçam actividades no mesmo local de trabalho, deve o empregador em cujas instalações, os trabalhadores prestam serviço afixar os diferentes mapas de horário de trabalho.

3 - Na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspecção - Geral do Trabalho, nomeadamente, através de correio electrónico.

Cláusula 24.^a

Alterações do horário de trabalho

1 - Os horários individualmente acordados não podem ser alterados sem o acordo do trabalhador.

2 - Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade e comunicadas à Inspecção Geral do Trabalho.

3 - O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de micro empresa.

4 - Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração de horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais do que três vezes por ano, desde que seja registado em livro próprio com a menção de que foi previamente informado e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5 - As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 25.^a

Intervalo de descanso

1 - A prestação de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - O empregador, mediante declaração escrita de concordância do trabalhador, pode estabelecer que a prestação de trabalho se prolongue até seis horas consecutivas, ou definir um intervalo diário de descanso inferior a uma hora ou superior a duas horas.

CAPÍTULO VIII

Vicissitudes do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Mudança de categoria

Cláusula 26.^a

Mudança de categoria

1 - A entidade patronal pode, sempre que o interesse da empresa o exija, devidamente fundamentado, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 - A ordem de alteração deve ser justificada com indicação do tempo previsível.

SECÇÃO II

Mobilidade geográfica

Cláusula 27.^a

Mobilidade geográfica

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 - Na situação prevista no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver sério prejuízo, tendo nesse caso direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.

5 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência e decorrentes quer do acréscimo dos custos de deslocação, quer resultantes da mudança de residência.

Cláusula 28.^a

Transferência temporária

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador podendo tal faculdade ser por estipulação contratual alargada ou restringida.

2 - Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

3 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes quer do acréscimo dos custos de deslocação, quer resultantes do alojamento.

Cláusula 29.^a

Procedimento

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 previstos na cláusula 27.^a, ou com 8 dias, nos casos previstos na cláusula 28.^a.

SECÇÃO III

Vésperas de feriado

Cláusula 30.^a

Prestação de trabalho em vésperas de feriado

1 - Nas vésperas de feriado, a empresa pode adoptar o horário que entender, dentro daquele que lhe é permitido por lei.

2 - Se os dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro coincidirem com uma segunda-feira, os estabelecimentos podem encerrar, adoptando-se no dia anterior o regime de horário de sábado, encerrando a venda às 13 horas de Domingo e adoptando-se no dia anterior o regime de horário normal.

SECÇÃO IV

Trabalho por turnos

Cláusula 31.^a

Noção de trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

Cláusula 32.^a

Organização do trabalho por turnos

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

2 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 - Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transportes e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem laborar de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 33.^a

Registo dos trabalhadores em regime de turnos

O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

SECÇÃO V

Trabalho nocturno

Cláusula 34.^a

Noção de trabalho por turnos

1 - Considera-se nocturno o trabalho prestado durante o período de tempo compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - Excepcionam-se da situação prevista no número anterior, o trabalho organizado por turnos.

Cláusula 35.^a

Trabalhador nocturno

Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar durante o período nocturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

Cláusula 36.^a

Duração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno cuja actividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não deve prestá-la por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho nocturno à excepção dos trabalhadores que ocupem cargo de administração e de direcção ou com poder de direcção ou com poder de decisão autónomo e que estejam isentos de horário de trabalho.

Cláusula 37.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será igual à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia, acrescida de 30%.

SECÇÃO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 38.^a

Noção de trabalho suplementar

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

2 - Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 - Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

Cláusula 39.^a

Obrigatoriedade

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

Cláusula 40.^a

Condições da prestação de trabalho suplementar

1 - 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.

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

Cláusula 41.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) No caso de micro empresa e de pequena empresa, 150 horas de trabalho por ano;
- b) No caso de médias e grandes empresas, 150 horas de trabalho por ano;
- c) 2 horas por dia normal de trabalho;
- d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- e) Um número de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

2 - O limite máximo a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior pode atingir o limite das duzentas horas por ano.

Cláusula 42.^a

Trabalho a tempo parcial

1 - O limite anual de horas de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é de 80 horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior.

2 - Mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, o trabalho suplementar pode ser prestado, para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, até 130 horas por ano.

Cláusula 43.^a

Descanso compensatório

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

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

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

Cláusula 44.^a

Casos especiais

1 - Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista de trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2 da cláusula anterior.

2 - Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100%.

3 - Nas micro empresas e nas pequenas empresas, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100% ou, verificados os pressupostos constantes do número 2 da cláusula anterior, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

Cláusula 45.^a

Registo

O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

Cláusula 46.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 - A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição horária normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

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

Cláusula 47.^a

Subsídio de alimentação

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT será atribuído um subsídio de alimentação de valor igual a € 4,24 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo do direito a 1 Kg de pão em espécie/dia.

SECÇÃO VII

Horários especiais

Cláusula 48.^a

Horários especiais

Salvo nas situações em que o trabalho se encontre organizado por turnos na secção de fabrico de pão e produtos afins, carece de concordância dos trabalhadores a efectivação de horários especiais, com excepção na semana anterior aos dias de Páscoa, Espírito Santo e Natal.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 49.^a

Descanso semanal

- 1 - O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal.
- 2 - Sempre que um trabalhador tiver que trabalhar no seu dia de descanso semanal, deve receber o acréscimo de remuneração previsto no n.º 2 da cláusula 46.^a.

Cláusula 50.^a

Feriados

1 - São feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro

Sexta-Feira Santa

25 de Abril

1 de Maio

Corpo de Deus (Festa Móvel)

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro

1 de Novembro

1, 8, 25 de Dezembro

2 - Podem, ainda, ser observados como feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se encontre situado o estabelecimento.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 51.^a

Direito a férias

O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

Cláusula 52.^a

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, salvo o disposto nos números seguintes.

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

3 - 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.

4 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil superior a 30 dias úteis.

Cláusula 53.^a

Duração do período de férias

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

2 - A duração 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) 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.

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

4 - O trabalhador pode 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.

Cláusula 54.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

2 - Para determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

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

2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 - Sem prejuízo das situações em que a empresa ou estabelecimento encerre para férias e das micro empresas, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

4 - Na marcação das férias os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternativamente, os trabalhadores, em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 - Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, 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.

6 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 - O mapa de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 57.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo de férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 58.^a

Noção de falta

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 - Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 59.^a

Tipo de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas falta justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, num total de cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de parentes ou afins em 1.º grau, num total de cinco dias consecutivos;
- d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral num total de dois dias consecutivos;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 - As faltas não previstas no número anterior são consideradas injustificadas.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas justificadas

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 a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 1 da cláusula 59.^a, salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba subsídios da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 61.^a

Comunicação da falta justificada

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Causas de cessação e justa causa

Cláusula 62.^a

Causas de cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução
- d) Denúncia

Cláusula 63.^a

Justa causa para a entidade patronal

Constituem causa de despedimento por parte da entidade patronal:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao contrato de trabalho celebrado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa, ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática na empresa de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador ou seus representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 64.^a

Justa causa para o trabalhador

Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos:

- a) Falta culposa e não culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde o trabalhador;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticada pelo empregador ou seu representante legítimo;
- g) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 65.^a

Poder disciplinar

- 1 - O empregador tem o poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.
- 2 - O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 66.^a

Sanções disciplinares

O poder disciplinar pode ser exercido pela entidade patronal, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda da retribuição e da antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 67.^a

Procedimento

1 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 - Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostre inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 68.^a

Exercício da acção disciplinar

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e o processo deve ser concluído no prazo de 3 dias contados da notificação da nota de culpa.

2 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

Cláusula 69.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 70.^a

Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais de uma pena disciplinar por cada infracção ou pelas infracções acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

Cláusula 71.^a

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito legal de justa causa enunciado na clausula 61.^a, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Deverá na mesma data ser remetida à comissão de trabalhadores da empresa e à associação sindical, caso se trate de um representante sindical, cópia daquela comunicação e nota de culpa.

3 - Com a notificação da nota de culpa a entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

Cláusula 72.^a

Resposta à nota de culpa e instrução

1 - O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

3 - Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 5 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

Cláusula 73.^a

Decisão

1 - Decorrido o prazo previsto no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 - A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à comissão de trabalhadores, e tratando-se de representante sindical ao sindicato.

Cláusula 74.^a

Micro empresa

Quanto às empresas que empreguem no máximo 10 trabalhadores, regem-se, quanto a esta matéria, pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XII

Segurança e higiene no trabalho

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 75.^a

Princípios gerais

1 - O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2 - A entidade patronal é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 - A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção.

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;

- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

SECÇÃO II

Condições especiais

Cláusula 76.^a

Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho organizado por turnos

1 - O empregador deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2 - O empregador deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

Cláusula 77.^a

Protecção do trabalhador nocturno

1 - O empregador deve assegurar que o trabalhador nocturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e o mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2 - O empregador deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com facto de executar trabalho nocturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3 - Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 78.^a

Vestuário

A entidade patronal deve fornecer dois fatos de trabalho a cada trabalhador, ficando os mesmos obrigados a mantê-los limpos e a velar pela sua conservação e boa utilização.

Cláusula 79.^a

Proibição de fumar

Quer a entidade patronal, quer o trabalhador estão proibidos de fumar no estabelecimento, salvo, e apenas, em lugar que esteja adstrito a esse fim.

Cláusula 80.^a

Limpeza

O trabalhador fica obrigado a manter limpo os utensílios, balcões e espaço que utilize ou onde labore.

Cláusula 81.^a

Conservação e validade dos produtos alimentares

O trabalhador obriga-se a proceder dentro dos meios ao seu alcance de maneira a conservar os produtos alimentares que utilizar, bem como a não utilizar aqueles que estejam fora do prazo de validade, informando a entidade patronal ou encarregado de qualquer situação que se verifique a esse nível.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

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

Cláusula 83.^a

Composição

1 - As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de quatro membros, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da associação patronal.

2 - Haverá por cada membro efectivo um suplente, que substituirá o efectivo nos seus impedimentos.

3 - Poderá participar nas reuniões da comissão paritária dois assessores técnicos designados um por cada parte.

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

5 - Os vogais serão nomeados pelas partes no prazo de 10 dias contados da data de entrada em vigor do presente contrato.

Cláusula 84.^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 considera parte integrante do presente contrato após publicação no respectivo boletim oficial.

Cláusula 85.^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 15 dias sobre a expedição do aviso.

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

CAPÍTULO XIV

Regalias e tratamento mais favorável

Cláusula 86.^a

Proibição da diminuição das regalias

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

Cláusula 87.^a

Aplicação de normas mais favoráveis ao trabalhador

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

Cláusula 88.^a

Diuturnidades

Os profissionais abrangidos pelo presente CCT têm direito ao pagamento de uma diuturnidade no valor de € 16,21 por cada três anos de serviço na entidade patronal, contados desde a data da sua admissão, até ao limite de cinco diuturnidades.

Anexo I

Categorias profissionais

Grupo I

Sector da Panificação

Encarregado geral – É o trabalhador que coordena e fiscaliza o fabrico e a venda de pão e produtos afins e várias padarias da mesma empresa.

Encarregado de fabrico – O trabalhador responsável pela aquisição 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 produtos afins.

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

Ajudante de padaria – O trabalhador que colabora com os profissionais das categorias anteriores, auxiliando o fabrico do pão e/ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas pesadoras, divisoras ou outras com que trabalha, bem como dos utensílios que utiliza.

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

Aprendiz – O trabalhador, de idade nunca inferior a 16 anos, que faz a sua aprendizagem para profissional das categorias anteriores.

Grupo II

Sector da pastelaria, bolacharia e doçaria e produtos afins

Encarregado de fabrico – É o responsável pelo fabrico, em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade das massas e a disciplina do pessoal de fabrico.

Pasteleiro ou confeiteiro – É o profissional que manipula e confecciona as massas.

Bolacheiro – É o profissional que regula, manobra e vigia uma instalação automática destinada a fabricar bolachas por prensagem, estampagem ou outro processo e a cozê-las.

Ajudante de pasteleiro – É o profissional que auxilia o pasteleiro ou confeiteiro.

Ajudante de bolacheiro – É o profissional que auxilia o bolacheiro

Servente – O trabalhador com funções inerentes a um indiferenciado, competindo-lhe a limpeza total do estabelecimento para onde foi contratado.

Aprendiz – O trabalhador que faz a sua aprendizagem para os serviços inerentes a qualquer das especialidades profissionais previstas neste contrato.

Grupo III

Sector da expedição

Encarregado de expedição – É o trabalhador responsável pela expedição do pão, produtos afins e quaisquer outros fabricados ou não na unidade de produção, para os balcões, distribuição venda e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

Expeditor – É o trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição. Substitui o encarregado nas suas faltas ou impedimentos.

Operador de enchimento de embalagens – É o profissional que procede ao enchimento e embalagem do produto fabricado.

Distribuidor – O trabalhador que, a pé ou em veículo da firma, distribui pão pelos clientes e pelos postos de venda de pão, ou o vende em feiras, mercados ou romarias e/ou postos móveis de venda, por conta da entidade patronal, não sendo acumulável a sua função com a de fabrico.

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

Aprendiz – É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para os serviços inerentes a qualquer das especialidades profissionais previstas neste contrato.

Grupo IV

Sector comercial

Caixeiro encarregado – É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade das vendas ao balcão, coordenando a actividade dos caixeiros.

Caixeiro de 1.^a – É o responsável pelo movimento de venda e saída dos produtos fabricados na padaria.

Caixeiro de 2.^a – É profissional que coadjuva o caixeiro de 1.^a e o substitui nos seus impedimentos.

Caixeiro auxiliar – É o profissional que auxilia o Caixeiro de 1.^a e de 2.^a

Servente – O trabalhador com funções inerentes a um indiferenciado, competindo-lhe a limpeza total do estabelecimento para onde foi contratado.

Anexo II

Tabela salarial

Grupo I

Sector da Panificação

Encarregado geral.....	€ 611,45
Encarregado de fabrico.....	€ 542,42
Forneiro.....	€ 504,82
Amassador.....	€ 504,82

Ajudante de padaria.....	€ 472,40
Servente.....	€ 429,01
Aprendiz.....	€ 423,15

Grupo II

Sector da pastelaria, bolacharia e doçaria e produtos afins

Encarregado de fabrico.....	€ 542,42
Pasteleiro ou confeteiro.....	€ 504,82
Bolacheiro.....	€ 504,82
Ajudante de pasteleiro.....	€ 472,40
Ajudante de bolacheiro.....	€ 472,40
Servente.....	€ 429,01
Aprendiz.....	€ 423,15

Grupo III

Sector da expedição

Encarregado de expedição.....	€ 542,42
Expeditor.....	€ 504,82
Operador de enchimento de embalagens.....	€ 483,92
Distribuidor.....	€ 483,92
Servente.....	€ 429,01
Aprendiz.....	€ 423,15

Grupo IV

Sector comercial

Caixeiro encarregado.....	€ 542,42
Caixeiro de 1. ^a	€ 504,82
Caixeiro de 2. ^a	€ 483,92
Caixeiro auxiliar.....	€ 456,04
Servente.....	€ 429,01

As alterações a efectuar no âmbito deste CCT produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2007.

Horta, 22 de Maio de 2007. - Pela Câmara do Comércio e Indústria da Horta, *Fernando Goulart Vargas Guerra*, Presidente e *Francisco da Rosa Mateus*, Tesoureiro. Pelo Sindicato dos SABCES – Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas, Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores, *Fátima Gonçalves*, Presidente e *Vítor Silva*, Vice-Presidente

Entrado em 14 de Setembro de 2007.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional – Direcção de Serviços do Trabalho, em 25 de Setembro de 2007, com o n.º 40, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho.