

---

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

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 1/2010 de 4 de Janeiro de 2010

---

**CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINTABA/Açores –  
Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos  
Açores (Sector de Lacticínios) – Revisão Global.**

O contrato colectivo de trabalho publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 13, de 25 de Maio de 2006, com alterações insertas no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 16, de 21 de Junho de 2007 e o *Jornal Oficial*, II Série, n.º 107, de 9 de Junho de 2008, é revisto da forma seguinte:

**CAPÍTULO I**

**Do âmbito e vigência do contrato**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito**

1 - O presente Contrato Colectivo de Trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se, por um lado, às Empresas de Lacticínios associadas na Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, Associação Empresarial das Ilhas de São Miguel e Santa Maria e, por outro, aos trabalhadores com as profissões e categorias profissionais representadas pelo SINTABA/Açores – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores, ao serviço daquelas.

2 - O presente CCT aplica-se às ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1 - Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - O período de vigência deste contrato, é de 2 (dois) anos.

3 - A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos 3 (três) meses, em relação ao termo do período de vigência.

5 - A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 - As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

**CAPÍTULO II**

**Evolução da carreira profissional**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Funções**

1 - As funções desempenhadas pelo trabalhador determinarão a atribuição de uma categoria profissional.

2 - Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo II.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### **Admissão**

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1 - Correspondendo o período experimental ao período inicial da execução do contrato, durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário;

2 - O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;

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.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Aprendizagem e estágio**

O tempo máximo de permanência nas categorias de aprendiz ou de estagiário será de 1 ano ou 6 meses, no caso dos trabalhadores se encontrarem oficialmente habilitados com um curso técnico-profissional ou com curso obtido no sistema de formação profissional qualificativo para a respectiva profissão, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação ou para a categoria profissional de estagiário.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### **Mobilidade funcional**

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

2 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

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

Cláusula 8.ª

### **Informações oficiais**

As entidades patronais são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas nos mapas dos quadros do pessoal e balanço social, nos termos da lei.

## **CAPÍTULO III**

### **Dos deveres das partes**

Cláusula 9.ª

#### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- 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;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita 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;

j) Participar com diligência nas acções de formação proporcionadas pela entidade patronal.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

### **Deveres do empregador**

São deveres da entidade patronal:

- a) Respeitar 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 produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e 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 acidente e doença;
- 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.
- k) Enviar ao Sindicato, até ao dia 15 de cada mês o produto das quotizações sindicais dos seus associados, acompanhados dos respectivos mapas de quotizações devidamente preenchidos.
- l) Suportar os custos adicionais com a formação profissional proporcionada aos trabalhadores fora do horário normal de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

### **Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção 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 pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 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 IV**

### **Da prestação do trabalho**

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Local de trabalho**

- 1 - O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que fôr contratualmente definido;
- 2 - O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, excepto aqueles em que seja contrariado o descrito através de contrato individual de trabalho.

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Mobilidade geográfica**

- 1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador;
- 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 - Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 5 - São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### **Horário de trabalho**

1 - Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2 - Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, ser afixadas na empresa com antecedência de 7 (sete) dias e comunicada à Inspeção Regional do Trabalho.

3 - Aos períodos normais de trabalho, em todo e qualquer tipo de horário, pode ser aplicado o conceito legal de adaptabilidade até aos seguintes limites:

- Máximo diário 12 horas
- Máximo semanal 60 horas
- Média semanal máxima no período de 2 meses 50 horas

4 - A duração média do trabalho deve ser apurada com referência a um período de 12 meses;

5 - Para a aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4, deverá existir o acordo escrito de cada trabalhador.

6 - Para efeitos do n.º anterior, também poderá o empregador entregar, por escrito, ao trabalhador uma proposta para alteração do horário de trabalho com adaptabilidade, presumindo-se a sua aceitação pelo trabalhador se o mesmo não se opuser, por escrito, no prazo de 21 dias.

7 - Os períodos de trabalho consecutivos podem se alargados até 6 horas, nos sectores de distribuição e reposição, podendo e os intervalos de descanso ser aumentados ou diminuídos, sem prejuízo de normas de segurança que estipulem em contrário.

8 - Para os trabalhadores afectos ao denominado 1.º escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada, com prejuízo dos limites indicados, de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### **Isenção de horário de trabalho**

1 - Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas no n.º 1, do artigo 218.º do Código do Trabalho, e para além dessas as seguintes:

- a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 - Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto no artigo 219.º, do Código do Trabalho.

3 - A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

- a) Para as situações de “sem sujeição aos limites normais de trabalho”, 19 % da retribuição base auferida;
- b) Para as restantes situações 6% da retribuição base auferida.

4 - Os trabalhadores que auferirem 30% acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato, podem renunciar aos valores referidos no n.º 3.

#### Cláusula 16.ª

##### **Descanso semanal obrigatório**

1 - O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.

2 - O dia de descanso semanal só pode deixar de ser o domingo quando o trabalhador preste serviço a empregador que esteja dispensado de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender a laboração num dia que não seja o domingo.

3 - Pode também deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

- a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) De pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
- d) De trabalhador que exerça actividade em exposições e feiras;
- e) Nos demais casos previstos em legislação especial.

4 - Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

#### Cláusula 17.ª

##### **Descanso semanal complementar**

1 - Pode ser concedido, em todas ou em determinadas semanas do ano, meio-dia de descanso, além do dia de descanso semanal prescrito por lei.

2 - O dia de descanso complementar previsto no número anterior pode ser repartido e descontinuado.

#### Cláusula 18.ª

### **Trabalho nocturno**

1 - Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - O trabalho nocturno será retribuído com um acréscimo de 35% sobre a retribuição normal.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

### **Da retribuição mínima do trabalho**

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do Anexo III.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

### **Diuturnidades**

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a diuturnidades logo que completarem dois anos de antiguidade na empresa.

2 - A partir da data referida no número anterior, o trabalhador terá direito a tantas diuturnidades quantos os anos de antiguidade na empresa, até ao limite de 10.

3 - O valor de cada diuturnidade é de € 2,00 (dois euros).

Cláusula 21.<sup>a</sup>

### **Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

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

a) 50% da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;

b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes entre as 7 horas e as 24 horas.

c) 100% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes entre as 0 horas e as 7 horas.

3 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal e complementar será pago com o acréscimo de 100%.

4 - O trabalho prestado em dias feriados será pago com o acréscimo de 200% ou, por escolha da entidade empregadora, com o acréscimo de 100% e um dia de descanso a escolher nos três dias úteis seguintes.

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

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

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



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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) no ano de admissão do trabalhador;
- b) no ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador;

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Refeições em deslocação**

1 - A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

#### **CAPÍTULO V**

##### **Da suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro; Sexta-feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Feriado Regional; Corpo de Deus; 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro; 8 de Dezembro; 25 de Dezembro,

2 - O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia de significado local no período da Páscoa.

3 - São ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

2 - O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 - Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

### **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 seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 - Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

### **Duração do período de férias**

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

2 - A duração do período de férias é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano anterior, no seguintes termos:

2.1 - 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios-dias;

2.2 - 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios-dias;

2.3 - 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios-dias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

### **Retribuição durante as férias**

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

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 - O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

### **Marcação do período de férias**

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

2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 - Na marcação das férias os períodos mais pretendidos, devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 - Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5 - O período de férias pode ser interpolado, por acordo estabelecido, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

1 - Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>.

4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 - No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após 6 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;

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 - Cessando contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados;

2 - A prova da situação de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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 34.<sup>a</sup>

##### **Tipos de falta**

1 - As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 - Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante;

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 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho bem como as previstas nos artigos 364 a 368.º;

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.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

### **Comunicação e prova de faltas**

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

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

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

4 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

### **Efeitos das faltas**

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea i), do n.º 2, da cláusula 32.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas;

5 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção disciplinar grave

6 - 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 efectivo de 20 dias úteis de férias.

## **CAPÍTULO VI**

### **Da cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **CAPÍTULO VII**

### **Das condições particulares de trabalho**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Paternidade**

Os direitos de Maternidade e Paternidade ficam sujeitos ao disposto na Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **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 actividades 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 colectivos e

individuais destinados à protecção e prevenção, a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5 - As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, incluindo o acto 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.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Prevenção e controle de alcoolémia e estupefacientes**

1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de estupefacientes.

2 - Para efeitos deste contrato, considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, apresente uma taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l.

3 - O esclarecimento de medidas de controlo de alcoolémia será precedido de acções de informação e sensibilização dos trabalhadores.

4 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado no ar expirado.

5 - O controlo de alcoolémia será efectuado entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa nos casos em que o estado de embriaguês constitua um especial perigo para o trabalhador ou terceiros ou nos casos em que seja manifesta e visível a sua existência.

6 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado pelo superior hierárquico com competência delegada do órgão de gestão, sendo sempre obrigatória a assistência de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador que para o efeito, disporá de 30 minutos.

7 - Assiste sempre ao trabalhador o direito á contraprova, realizando-se neste caso, um segundo exame em aparelho diferente e devidamente aferido e certificado entre 20 e os 60 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 - Caso seja apurada taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será impedido, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar se a caso couber.

9 - Será constituída uma comissão de acompanhamento permanente a fim de fiscalizar a aplicação das medidas que integram a presente cláusula, constituída por quatro membros, dois designados pela associação patronal e dois pelo SINTABA/AÇORES, sindicato outorgante deste CCT.

10 - Para efeitos deste contrato considera-se estar sob o efeito de estupefacientes o trabalhador que submetido a teste médico apresente efeitos do consumo de estupefacientes.

11 - Sempre que a entidade patronal suspeite de que o trabalhador se encontre sob a influência de estupefacientes, poderá dirigi-lo para os serviços de Medicina do Trabalho.

12 - O trabalhador que após ter sido sujeito aos testes médicos apresente efeitos de estupefacientes, será impedido de prestar serviço durante o restante período diário.

13 - O trabalhador que se recusar a efectuar os testes de despitação de estupefacientes sob a direcção de um médico do trabalhador constituirá uma violação grave do dever de obediência passível de sanção disciplinar.

14 - Ao trabalhador cabe sempre o direito à contraprova em estabelecimento de saúde pública, ou laboratório com o qual a entidade patronal tenha celebrado protocolo para o efeito.

15 - Caso a entidade patronal não disponibilize os meios referidos no número anterior, fica sem efeito o teste já feito.

## **CAPÍTULO IX**

### **Das sanções disciplinares**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Sanções**

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

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- 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 infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

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

4 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções 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 infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## **CAPÍTULO XI**

### **Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1-É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2 - A comissão paritária, constituída por:



- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3 - Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50% do número total de membros efectivos.

4 - A sede será na Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada.

5 - As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 - Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 - No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

### **Princípio de maior favorabilidade**

O regime contido neste CCT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores do que o resultante de instrumentos de negociação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

### **Norma transitória**

Os empregadores deverão, num prazo de 60 (sessenta) dias, após a publicação deste CCT, reclassificar seguintes os trabalhadores:

- a) Chefe de Produção, Chefe de Controlo de Qualidade e Chefe de Manutenção como Chefe de Departamento;
- b) Chefe de Fabricação, Chefe de Laboratório, Chefe de Cura e Embalagem, Chefe de Recepção e Tratamento de Leite e Chefe de Logística como Chefe de Secção;
- c) Ajudante de Chefe de Fabricação como Ajudante de Chefe de Secção;
- d) Encarregado de Armazém e Encarregado de Zona como Encarregado de Secção;
- e) Queijeiro, Operador de Fabricação de Manteiga, Operador de Instalação Automática de Enchimento e Fecho de UHT, Operador de Recepção e Tratamento de Leite e Operador de Evaporação e Secagem como Operador Especializado;
- f) Operador de Máquina de Empacotar Queijo/Manteiga, Colhedor de Amostras e Operador de Recepção como Operador;
- g) Porteiro/Guarda e Ajudante de Fabrico como Ajudante de Operador;
- h) Ajudante de Recepção e Tratamento de Leite, Operário de Enchimento e Embalagem, Preparador de Queijo Cura, Condutor de Empilhadora e Estagiário de Colhedor de Amostras como Operário Especializado;
- i) Operário não qualificado como Operário;

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

Este CCT revoga todas as normas de direito colectivo existentes para o sector e negociadas entre as partes ora outorgantes.

### **ANEXO I**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Alimentação**

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este contrato, será pago um subsídio de alimentação, no valor de € 1,20 (um euro e vinte cêntimos) por cada dia efectivo de trabalho.

2 - As empresas que possuírem cantina, apenas pagarão € 1,14 (um euro e catorze cêntimos) de subsídio de alimentação.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### **Refeições em deslocação**

1 - A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

2 - O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar, no valor de € 6,61 (seis euros e sessenta e um cêntimo) quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h e as 14h e as 19h e as 21h, respectivamente.

3 - O disposto no n.º 2 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

### **ANEXO II**

#### **CCT para a Indústria de Lacticínios**

#### **Categorias Profissionais**

*Chefe de Departamento* – Profissional que prevê, organiza, dirige e controla as actividades de gestão e participa na definição da política de qualidade e segurança da empresa relativamente ao departamento da sua responsabilidade, e sob a orientação do seu superior hierárquico.

*Chefe de Secção* – Supervisiona uma secção ou várias secções da empresa controlando e coordenando a actividade dos seus trabalhadores, sob orientação do chefe de departamento, a fim de serem obtidos os produtos e resultados finais ou intermédios que foram programados, providencia para a satisfação das necessidades de materiais ou matérias primas, consoante o sector que supervisiona, efectuando as respectivas requisições controlo as suas existências e movimentação. Distribui a mão-de-obra disponível e informa sobre carência e/ou sobre a possibilidade de concessão de dispensa de pessoal. Controla a qualidade e quantidade dos produtos produzidos ou intervenções realizadas e elabora os respectivos mapas; colabora e controla o programa de limpeza e desinfectação do equipamento.

*Instrutor fiscal* – Dirige e orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar a produção leiteira, podendo efectuar pagamentos a lavradores.

*Ajudante chefe de fabricação* – Trabalhador habilitado a substituir e a colaborar como Chefe de Fabricação ou que executa serviços sob a sua orientação.

*Técnico de laboratório principal* – Trabalhador habilitado a substituir e a colaborar como Chefe de Laboratório ou que executa serviços sob a sua orientação.

*Encarregado de secção* – Controla a produção numa empresa, ou de um ou vários núcleos de fabrico de produtos, ou ainda de outro qualquer sector inter-relacionado com a produção numa empresa e coordena as tarefas dos trabalhadores que exercem diversas funções nos núcleos ou sectores que lhe estão adstritos; dá execução aos programas de produção de acordo com as instruções recebidas e a mão-de-obra disponível; avalia as necessidades de material e efectua as requisições necessárias; supervisa e distribui os trabalhos nas diversas fases de fabrico e controla o grau de perfeição dos mesmos; comunica e/ou soluciona anomalias detectadas e providencia para a sua correcção, quando for caso disso. Pode informar superiormente sobre questões de pessoal.

*Técnico de laboratório de 1.<sup>a</sup>* – É o trabalhador a quem compete coadjuvar o Chefe de Laboratório e o Técnico de Laboratório Principal, sempre que necessário, substituindo-os nas suas ausências, desenvolve as acções necessárias ao controlo de qualidade de laticínios e derivados produzidos.

*Operador especializado* – Opera, regula e vigia o funcionamento numa instalação de maior complexidade, nomeadamente, utilizando meios informáticos, destinada ao fabrico ou transformação de produtos, sendo-lhe para tal exigidos conhecimentos técnicos e formação específica, necessários à consecução das tarefas operativas e/ou obtenção da qualidade e/ou quantidade dos resultados obtidos; pode efectuar os registos e preenchimento de formulários de controlo inerentes à sua actividade, e eventualmente colabora e/ou efectua a limpeza e desinfecção da instalação e equipamento onde opera.

*Operador* – Opera, regula e vigia o funcionamento numa instalação destinada ao fabrico ou transformação de produtos, regula e/ou movimenta matérias, produtos ou materiais que são adstritos ou incorporados na instalação a que está afecto; colabora e/ou efectua a limpeza e desinfecção da respectiva instalação e equipamento onde opera, podendo eventualmente efectuar os registos e preenchimento de formulários e controlo inerentes à sua actividade.

*Técnico de laboratório de 2.<sup>a</sup>* – Trabalhador que efectua análises, ensaios físicos e ou químicos e bacteriológicos. Executa cálculos relacionados com a sua função. Assegura a perfeita higiene do seu posto de trabalho.

*Ajudante do operador* – Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outras existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão que ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização dos produtos.

*Assistente de fabrico* – Executa as diferentes tarefas, no âmbito da sua profissionalização, necessárias à sequência e/ou controlo da produção em qualquer das suas fases, abrangendo as correspondentes às áreas de programação, aprovisionamento, controlo técnico, manutenção, transportes, comercialização ou logística, procedendo aos respectivos registos informáticos.

*Operários especializados* – Trabalhador que executa actividades especializadas de natureza simples em qualquer fase do processo de produção, destinadas ao fabrico ou transformação de produtos. Zela pela limpeza e conservação dos equipamentos e instalações.

*Auxiliar de laboratório* – Trabalhador que procede à limpeza no laboratório e auxilia os preparadores na execução de análises, ensaios físicos ou químicos preparando bancadas, zelando pela lavagem, manutenção e conservação do equipamento e executando tarefas acessórias.

*Encarregado de posto de recepção de leite* – Recebe, mede, pesa e aprecia sumariamente o leite de cada produtor e liga as mangueiras dos depósitos aos carros-tanque, utilizados para o transporte do mesmo.

*Operários* – Trabalhador que exercem actividades não qualificadas ou que não exista definição para as funções que executam.

*Estagiário* – Executa qualquer tarefa que lhe seja atribuída no âmbito da profissionalização para que se prepara, sempre sob a orientação do responsável do sector ou área a que está integrado.

*Aprendiz* – Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização podendo executar pequenos trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões e debaixo de efectiva supervisão do trabalhador a quem está adstrito.

### ANEXO III

#### Tabela Salarial

Nível	Categoria Profissional	Retribuição Mínima Mensal
I	Chefe de Departamento	909,11
II	Chefe de Secção	904,66
III	Encarregado Geral de Sectores	702,92
IV	Instrutor Fiscal; Ajudante de Chefe de Secção Técnico de Laboratório Principal	628,49
V	Encarregado de Secção Técnico de Laboratório de 1.ª	526,71
VI	Operador Especializado	501,58
VII	Operador Técnico de Laboratório de 2.ª	492,48
VIII	Ajudante de Operador Assistente de Fabrico	475,20
IX	Operários Especializados Auxiliar de Laboratório	474,04
X	Encarregado de Posto de Recepção de Leite	474,04
XI	Operários	472,50
XII	Estagiários	381,05
XIII	Aprendizes	378,00

Esta tabela salarial tem efeitos a 1 de Janeiro de 2006

Para efeitos do disposto no artigo 492 alínea g) declara-se que este CCT abrange 320 trabalhadores filiados na organização sindical outorgante e 4 entidades empregadores associadas na associação patronal outorgante.

Ponta Delgada, 10 de Novembro de 2009.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *João Chaves de Faria e Castro*, mandatário. Pelo SINTABA/Açores – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores, *José António Benevides Reis*, Secretário-Geral, *Pedro Rui Sousa Vasconcelos Amaral*, Secretário Executivo e *Ana Paula Cunha Cabral Melo*, *Rosaria Salvador Rego* e *Carlos Alberto Cancela Cabral*, Delegados Sindicais do SINTABA/AÇORES.

Entrado em 22 de Dezembro de 2009.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 22 de Dezembro de 2009, com o n.º 45, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.