

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de abril de 2025.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 - O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 46 empresas e um total de 6500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de 12 meses.

2 - Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respetivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respetiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a 3 meses, relativamente ao termo da respetiva vigência ou de qualquer uma das renovações, e desde que acompanhado de proposta negocial global, nos termos da lei do trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima legal e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;
- b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;
- d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5 - O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6 - Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- São condições de preferência de admissão, a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional necessário ao exercício da profissão, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 5.^a

Noção e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2 - No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

4 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que:
 - i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;
 - ii) Desempenhem funções de confiança;
 - iii) Estejam à procura de primeiro emprego, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;
 - iv) Desempregados de longa duração, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP há 12 meses ou mais.
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

Tempo de serviço

1- Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2- Quando o trabalhador transita de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3- O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 7.^a

Substituições temporárias

1- O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante o tempo em que se verificar essa substituição.

2- Quando a substituição se torna definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3- Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituído, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4- Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5- Se ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituto, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituto.

2- No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo I.

Cláusula 10.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1- As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2- Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da Segurança Social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3- Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

Cláusula 11.^a

Acessos

I - Normas genéricas

1- Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2- Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;

- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

II - Normas específicas

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

- 1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;
- 2) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;
- 3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;
- 4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respetiva categoria.

B) Trabalhadores eletricistas:

- 1) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais
- 2):
 - a) Os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiros eletricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânica eletricista ou radio montador da escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do segundo período;
 - b) Os trabalhadores eletricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do primeiro período.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

- 1) Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.^a ao fim de dois anos;
- 2) Os profissionais metalúrgicos de 3.^a classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;
- 3) Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais de três anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

D) Trabalhadores em carnes:

- 1) Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão;
- 2) Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

E) Trabalhadores administrativos:

- 1) Nas profissões administrativas com duas ou mais categorias profissionais, a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 2;
- 2) Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar porque não o promove.

Cláusula 12.^a**Contratos de trabalho a termo**

1- É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e nas condições da lei geral de trabalho.

CAPÍTULO III**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 13.^a**Deveres da entidade patronal**

1- São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de, a trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde constem, o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;
- e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência e comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à proteção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;
- h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato nos termos da lei e deste contrato;
- i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;
- j) Não intervir na atividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;
- k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;
- l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correção os que estiverem sob as suas ordens.

Cláusula 14.^a**Deveres do trabalhador**

1 - São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, exceto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça relativamente às infrações disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
- g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2- O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Opor-se ao exercício da atividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3- Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer atos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 16.^a

Exercício de funções diferentes das da respetiva categoria profissional

1 - A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

- a) Quando o interesse da empresa o exigir;
- b) Quando tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, exceto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respetiva.

3 - Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

CAPÍTULO IV**Duração e prestação do trabalho****SECÇÃO I****Período e horário de trabalho**Cláusula 17.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho terá a duração de 40 horas semanais e 8 horas diárias de trabalho efetivo, sem prejuízo de horários de menor duração.

2- O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, ou eventualmente a segunda-feira ou outro, a acordar com o trabalhador.

3- Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana, poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4- Sempre que circunstâncias excepcionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso semanal complementar ou no dia de descanso semanal obrigatório, a entidade patronal, sem necessidade de acordo com o trabalhador, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso semanal complementar ou do dia de descanso semanal obrigatório, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes.

5- A alteração constante do número anterior, terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência no caso de trabalho no dia de descanso semanal complementar e cinco dias no dia de descanso semanal obrigatório.

6- Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso semanal complementar ou no dia de descanso semanal obrigatório, nos termos do número 4, auferirá uma remuneração acrescida de 50 % em relação à remuneração normalmente auferida.

7- Sempre que a alteração do dia de descanso semanal complementar ou do dia de descanso semanal obrigatório ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8- Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos diários para o pequeno-almoço e lanche, sem prejuízo da laboração normal. Por acordo com o trabalhador, estes dois intervalos podem ser convertidos numa única pausa.

9- Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10- O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7h00 nem terminar depois das 20h00, salvo as exceções previstas na cláusula 18.^a

Cláusula 18.^a**Horário especial de trabalho**

1- Por necessidade comprovada de laboração da empresa, o horário de trabalho diário poderá iniciar-se a partir das 6h00, respeitando o estipulado na cláusula 17.^a

2- Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5h00.

3- Para os efeitos do número anterior as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

4- O trabalho prestado entre as 5h00 e as 7h00 será pago de acordo com o estipulado para o trabalho noturno previsto neste CCT.

5- Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

Cláusula 19.^a

Regime de adaptabilidade

1- Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (8 horas) poderá ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não poderá ser superior a 2 horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios-dias de descanso.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores em função das necessidades das empresas.

4- O presente regime será afixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5- O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho por turnos

1 - Considera-se trabalho por turnos qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

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

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

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

5 - O trabalhador só pode mudar de turno após o período de descanso semanal.

6 - Tratando-se de turnos rotativos, os trabalhadores terão direito a um subsídio de turno no valor de 8 % da retribuição mensal, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho noturno.

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

1 - O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21h00 nem terminar depois das 10h00 do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de outubro a abril, inclusive.

2 - À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 41.^a

3 - As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

Cláusula 22.^a

Horário móvel - Motoristas e motorista distribuidores

1 - Além do horário fixo, referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e motorista distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2 - Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço, mas nunca mais de 2 horas.

3 - A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efetivas.

4 - Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, onze horas, exceto casos excepcionais.

Cláusula 23.^a

Intervalos de descanso

1 - O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para almoço e descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

a) Por acordo entre o trabalhador e a empresa, e por interesse daquele, a duração do descanso poderá ser reduzida para um mínimo meia hora.

2 - Não é permitida a prestação de trabalho por períodos superiores a 5 horas consecutivas.

3 - O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido, ou exista acordo prévio entre a entidade empregadora e o trabalhador.

4 - Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

2 - A prestação do trabalho suplementar fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves, só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 - Para efeitos do disposto do número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4 - Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador e o respetivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5 - Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves, serão dispensados da prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos.

6 - Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos 3 dias seguintes. Por interesse do trabalhador ou da entidade empregadora, o prazo indicado antes poderá ser alterado para quinze dias, com o acordo das partes.

8- O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efetuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efetuado através dos recibos devidamente discriminados.

9- O trabalho suplementar fica sujeito aos limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 25.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se período de trabalho noturno o que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0h00 e as 5h00.

3- O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código de Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, pelo menos cinquenta horas entre as 20h00 e as 22h00 ou cento e cinquenta horas de trabalho noturno depois das 22h00 mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20h00 e as 22h00.

4- Não é permitida a prestação de trabalho noturno por menores de idade.

Cláusula 26.^a

Banco de horas

1- Pode ser instituído nas empresas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Suspensão ou paragem da produção, total ou parcial, para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respetiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da empresa respetiva e ou a manutenção dos postos de trabalho.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir as cinquenta horas semanais tendo o acréscimo por limite cento e cinquenta horas por ano. Todavia, estes limites podem ser aumentados até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano, no caso de situações extraordinárias, se acordado entre os trabalhadores e a empresa.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respetiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c) e d) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas c) e d) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa respetiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo nos termos do número dois desta cláusula, pode ser feita por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo, no entanto, afetar o regular funcionamento da empresa respetiva. A empresa respetiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa respetiva deve

comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respetiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores, o total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador, sendo o total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho pagas pelo valor da retribuição horária normal.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

11- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2- Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número 2 os profissionais que exerçam funções de direção ou fiscalização na empresa.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 28.^a

Mapas de horários de trabalho

1- No prazo máximo de 60 dias, após a publicação do presente contrato no Boletim do Trabalho e Emprego, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos, bem como a escala de rotação, se existir.

3- O mapa dos horários de trabalho deverá estar afixado em local acessível aos trabalhadores.

SECÇÃO II**Local de trabalho, deslocações e transportes**Cláusula 29.^a**Local de trabalho**

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2- Na falta de definição, o local de trabalho será o que resulta da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 30.^a**Regime de deslocações**

1- Consideram-se pequenas e médias deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência.

2- Nas pequenas e médias deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3- Nas deslocações não previstas no número 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no número 2, ao pagamento das despesas de alojamento necessárias ao desempenho das suas funções.

4 - Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

SECÇÃO III**Transferências**Cláusula 31.^a**Princípio geral**

1- Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2- Não é havida como transferência ou alteração do contrato, a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a atividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

Cláusula 32.^a**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 acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- 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 de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

Cláusula 33.^a

Mobilidade funcional

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 34.^a

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção e dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Não se considera retribuições:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
- d) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipada mente garantido.

5- O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6- O disposto no número 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7- As comissões resultantes de vendas efetuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

8- Os trabalhadores que exerçam regularmente funções de pagamentos e recebimentos em numerário, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 4 % do montante estabelecido no nível VII da tabela de retribuições mínimas dos trabalhadores administrativos constante do anexo II, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

Cláusula 35.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

Cláusula 36.^a

Cálculo da retribuição

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 37.^a

Salário igual para trabalho igual

1 - Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

2 - São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

Cláusula 38.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores constantes do anexo I e, admitidos ao serviço das empresas até 30 de abril de 2014, é atribuída uma diuturnidade de 20,50 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva dos trabalhadores referidos no número anterior.

3- Para efeito da aplicação do número 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à exceção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4- Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 40.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição horária normal acrescida das seguintes percentagens:

1- Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas:

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

1.2-

- a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas:

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

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

- a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas;
- b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas.

Cláusula 41.^a**Retribuição do trabalho noturno**

1 - O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

2- O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno, não terá direito ao acréscimo devido por trabalho noturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos noturnos e diurnos, alternados.

Cláusula 42.^a**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro. Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de Natal ser liquidado em duodécimos.

2- Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5- Os trabalhadores regressados do serviço militar terão o direito a receber um subsídio de Natal nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 43.^a**Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Pequeno-almoço	4,00 €;
Almoço ou jantar	16,00 €;
Diária completa	46,00 €;
Dormida com pequeno-almoço	31,00 €;
Ceia	9,50 €.

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,40 € por cada quilómetro percorrido.

2- Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6h00, inclusive.

3- Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0h00 e as 5h00.

Cláusula 44.^a**Subsídio de frio**

1- Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua atividade em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (menor do que zero graus centígrados) terão direito a um subsídio de frio de 30,00 € mensais.

2- O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos a remuneração mensal.

Cláusula 45.^a**Subsídio de refeição**

1- A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 6,00 € por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2- Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

Cláusula 46.^a**Refeições - Motoristas e motoristas-distribuidores**

1- Para os motoristas e ajudantes adstritos à recolha e transporte de aves vivas para abate, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações fazem parte da essência da função e são indispensáveis à atividade.

Terão direito a tomar as refeições, antes ou depois da saída, no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição dos trabalhadores, caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.^a

2- Para o motorista-distribuidor, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações são essência da sua função, sendo que o trabalhador parte e regressa sempre ao mesmo estabelecimento e, por isso, terá direito a tomar as refeições no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição do trabalhador, de acordo com os horários previstos no número 3 desta cláusula. Caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.^a

3- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h30 e as 21h30.

4- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

5- O disposto no número 1 da cláusula 43.^a não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

Cláusula 47.^a**Tempo e forma de pagamento**

1- A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita até ao último dia útil de cada mês a que diga respeito

Cláusula 48.^a**Folha de pagamento**

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

- a) Os nomes e os números de beneficiários da Segurança Social dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa ao trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;
- c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

Cláusula 49.^a**Recibo de pagamento**

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um documento, corretamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de beneficiário da Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas de trabalho suplementar, ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho****SECÇÃO I****Feridos**Cláusula 50.^a**Feridos**

1- São considerados feriados obrigatórios, os dias:

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus (móvel);
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 pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

4 - Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados a título de feriado:

- a) O feriado municipal da localidade;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5 - Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e os trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 51.^a

Direito a férias

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3- Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 52.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

2- O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de outubro e 1 de maio.

3- No ano da admissão, 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.

4- No caso de o ano civil terminar 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.

5- No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados da prestação de trabalho.

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

7- Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos números 3 e 4 da presente cláusula.

8 - No ano da cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 22 dias úteis.

9- O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 53.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início. Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

2- Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

4- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 54.^a

Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 55.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a entidade patronal marca as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses deverão por cada um dos trabalhadores.

4- O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo as exceções previstas nos números seguintes do presente instrumento de regulamentação coletiva.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

Cláusula 56.^a**Alteração do período de férias**

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- A entidade patronal pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 57.^a**Gozo seguido das férias**

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 58.^a**Cumulação de férias**

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 59.^a**Impedimento do período de férias**

1- Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4- A prova de situação de doença prevista no número 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 60.^a**Férias e serviço militar**

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2- Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respetivo subsídio.

3- No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respetivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 61.^a

Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respetivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 62.^a

Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas e licenças sem vencimento

Cláusula 63.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 64.^a

Tipos e justificação de falta

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Toda a falta dever ser participada à entidade patronal previamente ou logo que possível, exceto as referidas na alínea a) do número 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de quinze dias.

Cláusula 65.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou da pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;
- d) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;
- e) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- h) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu M agregado familiar, nos termos da lei;
- i) As, prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- k) Exercício de funções de bombeiro voluntário;
- l) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superiores a 10 %.

2- As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 66.^a

Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, excetuando-se quanto à retribuição:

- a) As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do número 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) As faltas dadas ao abrigo da alínea f) do número 1 da cláusula anterior, por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença, ou por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado quando as faltas excederem um mês.

Cláusula 67.^a

Faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infração disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3- A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

Cláusula 68.^a

Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 64.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar.

2- O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta, prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da Segurança Social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controle por parte da empresa.

Cláusula 69.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais sobre a Segurança Social

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a Segurança Social.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5- A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

Cláusula 70.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efetivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 71.^a

Rescisão por mútuo acordo

1- É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

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

3- O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 72.^a

Caducidade do contrato

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2- No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 73.^a

Rescisão com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de receção, os efeitos produzir-se-ão 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3- Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 74.^a

Justa causa de rescisão

1- Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 - Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de 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 exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou 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 atos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- n) Extinção do posto de trabalho, ou por inadaptação do trabalhador, nos termos da lei.

3- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;

- i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome da mesma ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4- A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e i) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

Cláusula 75.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

1- Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2- A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 102.^a

3- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

Cláusula 76.^a

Denúncia unilateral do trabalhador

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 77.^a

Abandono do trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, prevejam a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditiva da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 78.^a**Transmissão do estabelecimento**

1- Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua atividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 79.^a**Insolvência**

1- A declaração judicial de insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- Em nenhuma hipótese de cessação do contrato deixará a entidade patronal de pagar as retribuições vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 80.^a**Retribuições devidas**

1- Salvo nas hipóteses previstas no número 2 e na alínea a) do número 3 da cláusula 74.^a e na cláusula 76.^a, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2- Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3- As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de ação penal, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII**Condições particulares de trabalho****SECÇÃO I**Cláusula 81.^a**Proteção na parentalidade**

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- A proteção na parentalidade concretiza-se nomeadamente através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas;
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa para avaliação para adoção;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l) Faltas para assistência a filho;
- m) Faltas para assistência a neto;
- n) Licença para assistência a filho;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

3 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 82.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 83.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 dias e os 150 dias.

3- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respetivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

11- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

12- Na falta da declaração referida no número 8, a licença é gozada pela mãe.

13- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

14- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

15- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 13 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 84.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível

Cláusula 85.^a**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 84.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 84.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número um.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 86.^a**Licença parental exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

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

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

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

Cláusula 87.^a**Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

Cláusula 88.^a**Outros direitos da parentalidade**

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- d) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- f) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- g) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- h) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- i) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, ou doença crónica ou doença oncológica;
- j) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- l) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- n) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- o) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- p) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- q) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- r) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- s) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- t) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- u) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

3 - A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4 - As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5 - A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6 - No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO II

Cláusula 89.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

Cláusula 90.^a

Inspeções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados da inspeção médica referida no número anterior, devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 91.^a

Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

SECÇÃO III

Cláusula 92.^a

Trabalhador-estudante

1 - Noção de trabalhador-estudante:

- a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

- b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

- a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;
- b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;
- c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionada, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;
- d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;
- h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;
- i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;
- j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;
- k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;
- l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;
- b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;
- c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;
- d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
- e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;
- f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e trabalhadores com capacidade reduzida para o trabalho

Cláusula 93.^a

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO IX**Segurança Social e outras regalias sociais**Cláusula 94.^a**Princípio geral**

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a Segurança Social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 95.^a**Refeitórios**

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

CAPÍTULO X**Segurança e saúde no trabalho**Cláusula 96.^a**Princípio geral**

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e neste contrato.

Cláusula 97.^a**Segurança e saúde no trabalho**

1 - A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2 - O trabalhador que, por motivos de saúde devidamente justificado, não possa trabalhar permanentemente de pé, poderá exercer a sua atividade, sentado e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 98.^a**Trabalho em câmaras frigoríficas**

1 - A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0.º C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 - A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0.º C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 - Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 99.^a

Responsabilidades das empresas

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

Sanções e procedimentos disciplinares

Cláusula 100.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido diretamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direção e responsabilidade daquela;
- b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar verificou ou teve conhecimento da infração.

Cláusula 101.^a

Processo disciplinar

1 - Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infração pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 - O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 - Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

- a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de receção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo com o seu relatório;
- e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4 - O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5 - São formalidades essenciais:

- a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;
- b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

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

7 - É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 96.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 - O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infração, praticar atos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 102.^a

Sanções disciplinares

1- As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 - A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infração 5 dias, e em cada ano civil o total de 30 dias.

3- Com exceção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

Cláusula 103.^a

Prejuízos e ação penal

1- O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a ação penal, se a ela houver lugar.

2 - Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da ação penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 104.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da atividade da empresa;

- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a ação emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
- h) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3 - Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 105.^a

Comissão paritária

1- Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão paritária em que ambas as partes outorgantes serão representadas por dois elementos.

2- Compete à comissão prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar lacunas da presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local de reunião;
- c) Escolher, por mútuo acordo, um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3- As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4- Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5- A comissão só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6- As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7- As deliberações após a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego são vinculativas, constituindo parte do presente CCT.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 106.^a

Manutenção de regalias anteriores

1- Da aplicação do regime estabelecido pelo presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas pelo empregador.

2- Aplica-se a lei geral do trabalho em vigor nos casos não expressamente previstos neste contrato.

Cláusula 107.^a

Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 108.^a

Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicatos outorgantes, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Cláusula 109.^a

Multas

1- O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2- O pagamento de multas não dispensa a entidade infratora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 110.^a

Pagamento de retroativos

Os retroativos serão liquidados até 31 de março de 2026.

Cláusula 111.^a

Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter ao SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

ANEXO I**Categorias profissionais e funções respetivas****A) Encarregado(a) de matadouro:**

Encarregado(a) de matadouro - É o/a profissional que, sob a orientação direta da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

B) Fogueiro:

Ajudante de fogueiro - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966.

Fogueiro - É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

B) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém:

Operador(a) de loja - É o/a trabalhador/a que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Vendedor(a) - É o/a trabalhador/a que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

Operador(a) de loja-encarregado/chefe de secção - É o/a trabalhador/a que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Encarregado(a) de expedição - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Expedidor(a) - É o/a trabalhador/a que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Inspetor(a)/chefe de vendas - É o/a trabalhador/a que inspeciona ou chefia o serviço dos vendedores, caixeiros e caixeiros-ajudantes; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante de operador(a) de loja - É o/a trabalhador/a que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de operador(a) de loja.

D) Trabalhadores eletricitistas:

Oficial - É o/a trabalhador/a eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial - É o/a trabalhador/a eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

E) Motoristas:

Ajudante de motorista/distribuidor - É o/a trabalhador/a que acompanha o motorista de pesados, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respetivas mercadorias no acto da entrega.

Motorista de pesados - É o/a trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis, pesados ou ligeiros. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as

providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Sempre que necessário, procede à distribuição a retalho e descarga de mercadoria no cliente, podendo, neste caso, fazer a cobrança do valor da mercadoria no acto de entrega.

Motorista/distribuidor - É o/a trabalhador/a que efetua a distribuição dos produtos aos clientes. Faz a carga, arrumação e descarga do produto e/ou executa tarefas similares, podendo ainda fazer a cobrança do valor da mercadoria entregue. Cuida da viatura atribuída.

F) Trabalhadores da construção civil:

Pedreiro - É o/a trabalhador/a que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

Servente de pedreiro - É o/a trabalhador/a que sob a orientação do pedreiro colabora no exercício das funções deste.

G) Trabalhadores metalúrgicos:

Ajudante de mecânico(a) de automóveis - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro(a) civil - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro(a) mecânico - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

Mecânico(a) de automóveis - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do encarregado de manutenção, deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro(a) civil - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

Serralheiro(a) mecânico - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção das instalações elétricas.

H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria):

Empregado(a) de refeitório - É o/a trabalhador/a que já atualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

I) Trabalhadores em carnes:

Encarregado(a) de manutenção - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

Manipulador(a) - É o/a trabalhador/a que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efetuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respetivo local de trabalho.

Pendurador(a) - É o/a trabalhador/a que carrega e descarrega jaulas pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

Operador(a) de subprodutos - É o/a trabalhador/a que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas da farinha.

Praticante - É o/a trabalhador/a que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

Trabalhador(a) da apanha - É o/a trabalhador/a que vai aos pavilhões proceder à recolha de aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

Arrumador(a)-carregador(a) de câmaras frigoríficas de congelação - É o/a trabalhador/a que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respetivas câmaras.

Técnico(a) de produção fabril - Coordena o funcionamento e controla as necessidades das várias secções do setor de produção, nomeadamente: verifica a disponibilidade e a capacidade das viaturas de expedição; assegura a gestão do FIFO; regista e controla as saídas de produtos; faz a gestão operacional dos recursos humanos do setor de produção; supervisiona as condições higiénicas sanitárias do setor de produção.

Técnico(a) de controlo de qualidade - Monitoriza e verifica as condições e os parâmetros de qualidade dos produtos, avalia e toma decisões face aos desvios encontrados; assegura e acompanha o controlo de pragas; desencadeia as ações corretivas com vista à eliminação das causas de não conformidade identificadas em controlos e atividades de monitorização; compila os resultados e elabora os relatórios de controlo de qualidade e assegura o seguimento das ações consequentes; Receciona e trata as reclamações de clientes e fornecedores bem como as resposta ao autocontrolo e requisitos de clientes; faz o controlo documental da seção e trata os indicadores de reclamações de clientes e fornecedores e os indicadores de desvios microbiológicos e outros inerentes ao controlo de qualidade; Faz a gestão de stocks, nomeadamente, a organização da estrutura de códigos de produto e o controlo e regularização de saídas e entradas.

Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho - Coordena as atividades e monitoriza as condições de segurança e saúde no trabalho; Prepara e promove a aquisição e distribuição de equipamentos de proteção individual (EPIS) aos funcionários; Assegura a formação na área de segurança e saúde no trabalho; Analisa e elabora os relatórios de acidentes no trabalho; Presta primeiros socorros no local de trabalho, em caso de acidente ou doença; Avalia riscos e implementa os planos de prevenção e mitigação de riscos bem como as medidas corretivas necessárias à prevenção de riscos; implementa as medidas de autoproteção nas instalações; supervisiona os comportamentos de colaboradores, fornecedores e visitantes e assegura a implementação e o cumprimento dos requisitos do sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho;

Operador(a) de ETAR - Garante o bom funcionamento da Estação de Tratamento de Águas Residuais (ETAR) e outros sistemas de tratamento de resíduos e efluentes em condições de segurança e minimizando os impactos ambientais; assegura a limpeza e conservação dos respetivos equipamentos e infraestruturas; verifica e controla o seu funcionamento; realiza as tarefas simples de manutenção preventiva e corretiva dos sistemas de tratamento de efluentes e águas residuais.

Operador(a) de subprodutos - É o/a trabalhador/a que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o funcionamento dos equipamentos e acondiciona os produtos finais obtidos.

Operador(a) de transformação de carnes - Desmancha as carcaças dos animais em peças e procede à sua desossa e limpeza, utilizando técnicas e instrumentos adequados. Procede a operações respeitantes à transformação de carnes, com vista à fabricação de produtos de carne e produtos derivados, nomeadamente fiambre, salsichas, hambúrgueres, almondegas, croquetes, empadas, espetadas, etc. Procede ao transporte de artigos para as câmaras frigoríficas, cuja temperatura regula e vigia. Colabora nas cargas e descargas das matérias-primas e produtos e ainda nas operações de abate de animais. Procede à limpeza dos locais e instrumentos utilizados.

J) Trabalhadores de vigilância e limpeza:

Servente de limpeza - É o/a trabalhador/a que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

Guarda - É o/a trabalhador/a cuja atividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

K) Trabalhadores administrativos:

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza,

manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Caixa - Tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de serviços - Superintende, organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico oficial de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividades da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos, terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Diretor de serviços - Planeia, dirige, supervisiona, coordena e controla todas as atividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas do diretor-geral, administrador ou seus delegados.

Estagiário - Auxilia e executa tarefas que lhe sejam atribuídas no âmbito da profissionalização para que se prepara, sob a orientação do responsável do setor em que está integrado.

Técnico administrativo - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas do grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores dos abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o Plano Oficial de Contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à

elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquivar todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico de secretariado - Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente: processar textos vários; traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões; preparar processos compilando informação e documentação necessárias; atender telefonemas; receber visitantes; contactar clientes; preencher impressos; enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers; organizar a agenda, efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnico de informática - Faz a administração e manutenção dos sistemas informáticos e comunicações; faz o diagnóstico de software e hardware, analisa e prepara as aquisições e acompanha a respetiva implementação; Assegura a manutenção das bases de dados e aplicações de sistema e a gestão dos recursos informáticos, redes e infraestruturas de comunicações.

Técnico de recursos humanos - Assegura a gestão administrativa de recursos humanos, incluindo o processamento de salários, elaboração de contratos de trabalho, mapas de férias, formação, recrutamento, seleção e acolhimento; assegura o controlo do absentismo, férias, horários de trabalho e prestação de trabalho suplementar no respeito pela legislação laboral e normas internas em vigor; garante a correta informação constante dos indicadores de gestão de recursos humanos e do balanço social; implementa os procedimentos administrativos no âmbito da medicina e acidentes no trabalho.

ANEXO II

Tabela salarial - Produção e comerciais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas Mensais
I	Encarregado(a) de matadouro	1 056,00 €
II	Encarregado(a) de expedição Encarregado(a) de manutenção Inspetor(a)/chefe de vendas Operador(a) de loja encarregado/chefe de secção	982,00 €
III	Fogueiro(a) Motorista de pesados Técnico(a) de produção fabril Técnico(a) de controlo de qualidade Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho	972,00 €
IV	Mecânico(a) de automóveis de 1. ^a Motorista/distribuidor de 1. ^a Oficial eletricista Operador(a) de expedição Operador(a) de loja de 1. ^a Operador(a) de subprodutos de 1. ^a Pendurador(a) Serralheiro(a) civil de 1. ^a Serralheiro(a) mecânico de 1. ^a Vendedor(a)	943,00 €

V	Ajudante de motorista/distribuidor Arrumador(a)-carregador(a) de câmaras frigoríficas de congelação Expedidor(a) Mecânico(a) de automóveis de 2. ^a Operador(a) de loja de 2. ^a Operador(a) de subprodutos de 2. ^a Pedreiro Serralheiro(a) civil de 2. ^a Serralheiro(a) mecânico de 2. ^a	934,00 €
VI	Empregado(a) de refeitório Guarda Manipulador(a) Mecânico(a) de automóveis de 3. ^a Operador(a) de ETAR Operador(a) de loja de 3. ^a Operador(a) de subprodutos de 3. ^a Operador(a) de transformação de carnes Serralheiro(a) civil de 3. ^a Serralheiro(a) mecânico de 3. ^a	930,00 €
VII	Ajudante de fogueiro Ajudante de mecânico de automóveis Ajudante de serralheiro civil Ajudante de serralheiro mecânico Praticante Pré-oficial electricista Servente de limpeza Servente de pedreiro Trabalhador(a) de apanha Vendedor(a) estagiário	925,00 €

Tabela salarial - Administrativos

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas mensais
I	Diretor(a) de serviços	1 345,00 €
II	Contabilista/técnico(a) oficial de contas	1 315,00 €
III	Chefe de serviços Tesoureiro(a)	1 230,00 €
IV	Chefe de secção Técnico(a) administrativo Técnico(a) de contabilidade Técnico(a) de informática Técnico(a) de recursos humanos Técnico(a) de secretariado	1 040,00 €
V	Assistente administrativo(a) de 1. ^a Caixa	984,00 €
VI	Assistente administrativo(a) de 2. ^a	944,00 €
VII	Estagiário(a) - (Até 1 ano)	930,00 €

ANEXO III

Estrutura e níveis de qualificação**1- Quadros superiores:**

Diretor(a) de serviços.

2- Quadros médios:**2.1- Técnicos administrativos:**

Técnico(a) de contabilidade;
Técnico(a) informático;
Contabilista/técnico(a) oficial de contas;
Tesoureiro(a).

2.2- Técnicos de produção e outros:

Encarregado(a) de matadouro;
Técnico(a) de produção fabril;
Técnico(a) de controlo de qualidade;
Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho.

3- Encarregados, contramestres, mestres, e chefes de equipa:

Chefe de secção;
Encarregado(a) de expedição;
Encarregado(a) de manutenção.

4- Profissionais altamente qualificados:**4.1- Administrativos, comércio e outros:**

Chefe de serviços;
Contabilista/técnico(a) oficial de contas;
Técnico(a) administrativo;
Técnico(a) de contabilidade;
Técnico(a) de secretariado.

5- Profissionais qualificados:**5.1- Administrativos:**

Assistente administrativo;
Caixa.

5.2- Comércio:

Operador(a) de loja;
Vendedor(a).

5.3- Produção:

Aproveitador(a) de subprodutos;
Manipulador(a);
Pendurador(a).

5.4- Outros:

Fogueiro;
Mecânico(a) de automóveis;
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista-distribuidor;
Oficial eletrícista;
Operador(a) de expedição
Pedreiro;
Serralheiro(a) civil;
Serralheiro(a) mecânico.

6- Profissionais semiqualeificados:

Ajudante de motorista;
Empregado(a) de refeitório;
Arrumador(a)-carregador(a) de câmaras frigoríficas de congelação;

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Servente de limpeza;
Servente de pedreiro;
Trabalhador(a) da apanha;
Guarda.

Estágio e aprendizagem

A- Praticantes e aprendizes:**A.2- Praticantes de comércio:**

Vendedor(a) estagiário(a);
Praticante de caixeiro.

A.3- Praticantes de produção e outros:

Ajudante de fogueiro;
Ajudante de mecânico(a) de automóveis;
Ajudante de serralheiro(a) civil;
Ajudante de serralheiro(a) mecânico;
Praticante (em carnes);
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial eletrícista.

Lisboa, 30 de janeiro de 2026.

Pela Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE):

Pedro Manuel Simões Raposo Ribeiro, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado a 25 de fevereiro de 2026, a fl. 127 do livro n.º 13, com o n.º 31/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE., n.º 9, de 08/03/2026).