

Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego

Convenção Coletiva de Trabalho n.º 16/2025 de 21 de maio de 2025

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

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

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

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

Cláusula 2.^a

Vigência

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Evolução da carreira profissional

Cláusula 3.^a

Funções

- 1 - As funções desempenhadas pelo trabalhador determinarão a atribuição de uma categoria profissional.
- 2 - Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo II.

Cláusula 4.^a

Admissão

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

- 1 - Correspondendo o período experimental ao período inicial da execução do contrato, durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.
- 2 - O período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança.
- 3 - Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias sob pena de ter de remunerar o trabalhador pelos correspondentes dias em falta.
- 4 - Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses;
 - b) 15 dias nos contratos de duração inferior a 6 (seis) meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.
- 5 - Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem e estágio

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

Cláusula 7.^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 estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

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

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

Cláusula 8.^a

Informações oficiais

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

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Participar com diligência nas ações de formação proporcionadas pela entidade patronal.

Cláusula 10.^a

Deveres do empregador

São deveres da entidade patronal:

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

- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Enviar ao Sindicato, até ao dia 15 de cada mês o produto das quotizações sindicais dos seus associados, acompanhados dos respetivos mapas de quotizações devidamente preenchidos;
- l) Suportar os custos adicionais com a formação profissional proporcionada aos trabalhadores fora do horário normal de trabalho.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Local de trabalho

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

Cláusula 13.^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 estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.
- 4 - Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 5 - São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efetuar.

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho

- 1 - Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.
- 2 - Aos períodos normais de trabalho, em todo e qualquer tipo de horário, pode ser aplicado o conceito legal de adaptabilidade até aos seguintes limites:
 - Máximo diário 12 horas;
 - Máximo semanal 60 horas;

- Média semanal máxima no período de 2 meses 50 horas.

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

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Descanso semanal obrigatório

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Descanso semanal complementar

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

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

Cláusula 18.^a

Trabalho noturno

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

2 - O trabalho noturno será retribuído com um acréscimo de 40% sobre a retribuição normal.

Cláusula 19.^a

Da retribuição mínima do trabalho

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

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

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

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

3 - O valor de cada diuturnidade é de € 2,90 (dois euros e noventa cêntimos).

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

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

- a) 25% da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 37,5% da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes entre as 7 horas e as 24 horas;
- c) 50% da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes entre as 0 horas e as 7 horas.

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

4 - O trabalho prestado em dias feriados será pago com o acréscimo de 100% ou, por escolha da entidade empregadora, com o acréscimo de 50% e um dia de descanso a escolher nos três dias úteis seguintes.

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

Cláusula 23.^a

Refeições em deslocação

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

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Feriados

1 - São feriados obrigatórios:

1 de janeiro; Sexta-feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de abril; 1 de maio; Corpo de Deus (Festa Móvel); Feriado Regional; 10 de junho; 15 de agosto; 5 de outubro; 1 de novembro; 1 de dezembro; 8 de dezembro; 25 de dezembro.

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

Cláusula 25.^a

Direito a férias

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

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

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

Cláusula 26.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

Cláusula 27.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Retribuição durante as férias

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

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

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

Cláusula 29.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Doença no período de férias

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

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

Cláusula 33.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 34.^a

Tipos de falta

1 - As faltas podem ser justificadas e injustificadas:

2 - Serão consideradas faltas justificadas:

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

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

- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
 - g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
 - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho bem como as previstas nos artigos 364.º a 368.º;
 - i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - j) As autorizadas ou aprovados pelo empregador;
 - k) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 35.^a

Comunicação e prova de faltas

- 1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.
- 3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
- 4 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

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

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

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

6 - As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

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

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 38.^a

Parentalidade

Os direitos de Maternidade e Paternidade ficam sujeitos ao disposto na Lei.

CAPÍTULO VIII

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Cláusula 39.^a

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Prevenção e controle de alcoolémia e estupefacientes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Das sanções disciplinares

Cláusula 41.^a

Sanções

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 42.^a

Comissão paritária

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

2 - A comissão paritária, constituída por:

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

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

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

5 - As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada, com a antecedência

mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

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

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

Cláusula 43.^a

Princípio de maior favorabilidade

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

Cláusula 44.^a

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

ANEXO I

Cláusula 1.^a

Subsídio de Alimentação

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este contrato, será pago um subsídio de alimentação, no valor de € 3,18 (três euros e dezoito cêntimos) por cada dia efetivo de trabalho.

2 - As empresas que possuírem cantina, apenas pagarão € 1,37 (um euro e trinta e sete cêntimos) de subsídio de alimentação.

Cláusula 2.^a

Refeições em deslocação

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

2 - O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar, no valor de € 7,90 (sete euros e noventa cêntimos) quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h e às 14h e as 19h e às 21h, respetivamente.

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

ANEXO II

CCT para a Indústria de Laticínios

Categorias Profissionais

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

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

Encarregados geral de sectores - Os profissionais que dirigem, coordenam e participam nos diversos trabalhos dos sectores a que estão adstritos, tendo em atenção especificações que lhes são fornecidas pelos seus superiores hierárquicos. Orientam profissionais sob as suas ordens quanto ao modo de execução dos trabalhos, estabelecem a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos; controlam e são responsáveis pelas entradas e saídas das matérias-primas, registando os respetivos movimentos em mapas ou impressos adequados.

Instrutor fiscal - Dirige e orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar a produção leiteira, podendo efetuar pagamentos a lavradores.

Ajudante de chefe de secção - Trabalhador habilitado a substituir e a colaborar como Chefe de Secção ou que executa serviços sob a sua orientação.

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

Encarregado de secção - Controla a produção numa empresa, ou de um ou vários núcleos de fabrico de produtos, ou ainda de outro qualquer sector inter-relacionado com a produção numa empresa e coordena as tarefas dos trabalhadores que exercem diversas funções nos núcleos ou sectores que lhe estão adstritos; dá execução aos programas de produção de acordo com as

instruções recebidas e a mão-de-obra disponível; avalia as necessidades de material e efetua as requisições necessárias; supervisa e distribui os trabalhos nas diversas fases de fabrico e controla o grau de perfeição dos mesmos; comunica e/ou soluciona anomalias detetadas e providencia para a sua correção, quando for caso disso. Pode informar superiormente sobre questões de pessoal.

Técnico de laboratório de 1.ª - É o trabalhador a quem compete coadjuvar o Chefe de Laboratório e o Técnico de Laboratório Principal, sempre que necessário, substituindo-os nas suas ausências, desenvolve as ações necessárias ao controlo de qualidade de lacticínios e derivados produzidos.

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

Operador - Opera, regula e vigia o funcionamento numa instalação destinada ao fabrico ou transformação de produtos, regula e/ou movimenta matérias, produtos ou materiais que são adstritos ou incorporados na instalação a que está afeto; colabora e/ou efetua a limpeza e desinfeção da respetiva instalação e equipamento onde opera, podendo eventualmente efetuar os registos e preenchimento de formulários e controlo inerentes à sua atividade.

Técnico de laboratório de 2.ª - Trabalhador que efetua análises, ensaios físicos e ou químicos e bacteriológicos. Executa cálculos relacionados com a sua função. Assegura a perfeita higiene do seu posto de trabalho.

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

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

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

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

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

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

Operários - Trabalhadores que exercem atividades não qualificadas ou que não existam definição para as funções que executam.

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

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

ANEXO III
Tabela Salarial

Nível	Categoria Profissional	Retribuição Mínima Mensal
I	- Chefe de Departamento	€ 1.244,50
II	- Chefe de Secção	€ 1.240,50
III	- Encarregado Geral de Sectores	€ 1.030,50
IV	- Instrutor Fiscal - Ajudante de Chefe de Secção - Técnico de Laboratório Principal	€ 951,50
V	- Encarregado de Secção - Técnico de Laboratório de 1. ^a	€ 930,50
VI	- Operador Especializado	€ 926,50
VII	- Operador - Técnico de Laboratório de 2. ^a	€ 924,00
VIII	- Ajudante de Operador - Assistente de Fabrico	€ 922,00
IX	- Operários Especializados - Auxiliar de Laboratório	€ 920,00
X	- Encarregado de Posto de Receção de Leite	€ 918,00
XI	- Operários	€ 913,50
XII	- Estagiários	€ 746,50
XIII	- Aprendizizes	€ 743,50

Nos termos e para os efeitos consignados no artigo 492.º do Código do trabalho, reporta-se que este Contrato Coletivo de Trabalho revoga o publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 143, de 27 de julho de 2022, Revisão Global, o publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 68, de 5 de abril de 2023, Convenção Coletiva de Trabalho n.º 17/2023 de 5 de abril de 2023 e as cláusulas de expressão pecuniária e a tabela salarial publicados no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 64, de 1 de abril de 2024, sendo a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada em representação de 6 empregadores que o subscreve e sendo por ele abrangidos 293 trabalhadores.

A tabela salarial e o clausulado económico produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, independentemente da sua publicação em *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores.

Ponta Delgada, 9 de maio de 2025.

Pelo SINTABA/Açores - Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores, *Pedro Rui Sousa Vasconcelos Amaral*, Presidente da Direção do SINTABA/Açores, *João Manuel Silva Pereira* e o *Hilário Manuel Cordeiro Oliveira*, Secretários da Direção do SINTABA/Açores. Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, Dr. *Nuno Miguel de Medeiros Silva Couto*, Consultor Jurídico.

Entrado em 13 de maio de 2025.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 16 de maio de 2025, com o n.º 13, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.