



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE 2607
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros 2608
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro 2610
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro 2611

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Revisão global 2613
- Contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras 2624

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas) - Alteração salarial e outras	2636
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares) - Alteração salarial e outras	2656
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras	2672
- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras	2675
- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outra/texto consolidado	2679
- Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial e outras	2694
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT - Revisão global	2695

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris (ASPTC) que passa a denominar-se Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Alteração	2711
--	------

II – Direção:

- União dos Sindicatos de Aveiro/CGTP-IN - USA/CGTP-IN - Eleição	2711
- Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF - Eleição	2712
- SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Eleição	2713
- Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Eleição	2713
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte - Eleição	2713
- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Norte - STTS - Eleição	2714

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Alteração	2714
- Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto (ARCDP) - Cancelamento	2720

II – Direção:

- AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços - Eleição	2720
- FENAME - Federação Nacional do Metal - Eleição	2720
- Confederação Nacional da Agricultura - CNA - Eleição	2721

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Renault Cacia, SA - Eleição	2722
- Fundação Casa da Música (FCdM) - Eleição	2722

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Associação Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social - LCTEPS - Convocatória	2722
- COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL - Convocatória	2722
- MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA - Convocatória	2723
- MEDLOG - Logística Farmacêutica, SA - Convocatória	2723
- Greenyard Logistics Portugal - Logística e Transportes, SA - Convocatória	2723

II – Eleição de representantes:

- Centralrest, L. ^{da} - Eleição	2724
---	------

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC - Contrato coletivo.
- AC - Acordo coletivo.
- PCT - Portaria de condições de trabalho.
- PE - Portaria de extensão.
- CT - Comissão técnica.
- DA - Decisão arbitral.
- AE - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidos por convenção coletiva específica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre em-

pregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere. Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM), n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indire-

tamente, 1574 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 69,3 % são homens e 30,7 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 472 TCO (30 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1102 TCO (70 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 74 % são homens e 26 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 18, de 30 de junho de 2020, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e*

Emprego (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2020.

3 de agosto de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros

O acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2020, abrange as relações de trabalho entre as empresas outorgantes que, no território nacional, se dediquem à atividade seguradora e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

As empresas outorgantes requereram a extensão do acordo coletivo às relações de trabalho entre as mesmas empresas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade

ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 7306 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 53,6 % são mulheres e 46,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 5527 TCO (75,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1779 TCO (24,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 39,4 % são homens e 60,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há impacto no leque salarial.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 16, de 9 de junho de 2020, ao qual o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), deduziram oposição.

Em síntese, as associações sindicais oponentes alegam que: *i)* a portaria de extensão não tem suporte legal porquanto nos termos do número 1 do artigo 514.º do CT a sua emissão apenas é autorizada para o setor de atividade; *ii)* não há necessidade de uniformização das condições de trabalho por via da portaria de extensão porque a cláusula 65.ª do acordo coletivo assegura aos trabalhadores não sindicalizados nas associações sindicais outorgantes a possibilidade de aderirem ao mesmo dentro de um determinado período; *iii)* não há fundamento para a emissão da extensão porquanto, em cumprimento do princípio da filiação, que norteia a regulamentação coletiva negocial, basta que qualquer trabalhador adira a um dos sindicatos outorgantes para que a convenção lhe seja aplicável; *iv)* a extensão não tem a virtualidade de uniformizar as condições de trabalho no setor por existirem diversos acordos de empresa e acordos coletivos negociados com as diversas empresas da atividade seguradora com os sindicatos ora oponentes.

Como acima referido o acordo coletivo em apreço abrange as relações de trabalho entre as empresas outorgantes que se dediquem à atividade seguradora e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes. Por outro lado, conforme consta do número 1 do artigo 1.º do projeto, o alargamento das condições de trabalho previstas no acordo coletivo é para as relações de trabalho entre

as empresas outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nos sindicatos outorgantes. Significa isto que a portaria de extensão será aplicável apenas no âmbito das empresas outorgantes do acordo coletivo, ou seja, no mesmo âmbito do setor de atividade e profissional definido na convenção, em conformidade com o número 1 do artigo 514.º do CT.

Ademais, cabendo ao Estado promover a contratação coletiva de modo que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores, conforme preconiza o artigo 485.º do CT, sendo a emissão de portaria de extensão uma das formas, as entidades empregadoras requereram a extensão em apreço e os trabalhadores destinatários da mesma não deduziram oposição ao projeto de portaria de extensão da convenção coletiva às suas relações de trabalho. E, na verdade, a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere têm o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes, o que a cláusula 65.ª do acordo coletivo não assegura cabalmente, porquanto, a escolha prevista no artigo 497.º do CT, tem efeitos limitados no tempo e no seu uso e a sua previsibilidade não impede a emissão de portaria de extensão quando existam circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do CT, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo coletivo às relações de trabalho entre as empresas outorgantes e trabalhadores ao seu serviço não abrangidos por regulamentação coletiva negocial porquanto tem no plano social o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho entre os trabalhadores ao serviço das referidas empresas.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário*

da República, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2020, são estendidas no território do Continente, às relações de trabalho entre as empresas de seguros outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2020.

3 de agosto de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade

ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 9968 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 8506 homens (85,3 %) e 1462 mulheres (14,7 %). Quanto ao impacto das alterações pecuniárias, o estudo refere-se aos acréscimos decorrentes da atualização dos diversos subsídios. Em concreto, para o subsídio de alimentação verifica-se um acréscimo entre 0,2 % e 0,3 %, consoante a categoria profissional; para o subsídio de função e abono por falhas o acréscimo é de, respetivamente, 0,22 % e 0,23 %; para o subsídio de deslocação o acréscimo varia entre 0,18 % e 0,22 %, consoante a situação que o justifique.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a anterior extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, nem aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 23 de junho de 2020, ao qual deduziu oposição a Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

Em síntese, alega a associação de empregadores oponente que existindo regulamentação coletiva para o setor da segurança privada não entende o fundamento para a emissão da extensão. Por outro lado, caso a portaria de extensão seja emitida as relações de trabalho estabelecidas pelos seus associados devem ser expressamente salvaguardadas, sob pena de violação do princípio da subsidiariedade, do direito de livre associação e do direito da contratação coletiva.

No que se refere à falta perceção do fundamento para emissão da presente portaria de extensão, a nota justificativa evidencia expressamente que se trata do alargamento da atualização das condições de trabalho previstas no contrato coletivo aplicável no setor da segurança privada às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada. O potencial de TCO abrangidos releva ainda que a extensão contribui, através da referida atualização, para a uniformização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, consequentemente, das condições de concorrência entre empresas do mesmo setor abrangidas pela anterior extensão da convenção. E tudo isto, respeitando o princípio da subsidiariedade, do direito de livre associação e do direito da contratação coletiva e, ainda, da promoção da contratação coletiva, conforme determina o artigo 485.º do Código do Trabalho.

Relativamente à pretensão de exclusão dos associados filiados na AESIRF, a mesma estava expressamente preconizada no projeto de portaria de extensão publicitado, o que se mantém na presente portaria de extensão.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA.

3- A presente extensão não é aplicável aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2020.

3 de agosto de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas

na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 4443 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 3733 homens (84 %) e 710 mulheres (16 %). Quanto ao impacto das alterações pecuniárias, o estudo refere-se aos acréscimos decorrentes da atualização dos diversos subsídios. Em concreto, para o subsídio de alimentação verifica-se um acréscimo entre 0,2 % e 0,3 %, consoante a categoria profissional; para o subsídio de função e abono por falhas o acréscimo é de, respetivamente, 0,22 % e 0,23 %; para o subsídio de deslocação o acréscimo varia entre 0,18 % e 0,22 %, consoante a situação que o justifique.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a anterior extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, nem aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 23 de junho de 2020, ao qual deduziu oposição a Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF. Em síntese, alega a associação de empregadores oponente que existindo regulamentação coletiva para o setor da segurança privada não entende o fundamento para a emissão da extensão. Por outro lado, caso a portaria de extensão seja emitida as relações de trabalho estabelecidas pelos seus as-

sociados devem ser expressamente salvaguardadas, sob pena de violação do princípio da subsidiariedade, do direito de livre associação e do direito da contratação coletiva.

No que se refere à falta perceção do fundamento para emissão da presente portaria de extensão, a nota justificativa evidencia expressamente que se trata do alargamento da atualização das condições de trabalho previstas no contrato coletivo aplicável no setor da segurança privada às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial. O potencial de TCO abrangidos releva ainda que a extensão contribui, através da referida atualização, para a uniformização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, conseqüentemente, das condições de concorrência entre empresas do mesmo setor abrangidas pela anterior extensão da convenção. E tudo isto, respeitando o princípio da subsidiariedade, do direito de livre associação e do direito da contratação coletiva e, ainda, da promoção da contratação coletiva, conforme determina o artigo 485.º do Código do Trabalho.

Relativamente à pretensão de exclusão dos associados filiados na AESIRF, a mesma estava expressamente preconizada no projeto de portaria de extensão publicitado, o que se mantém na presente portaria de extensão.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do

Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA.

3- A presente extensão não é aplicável aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2020.

3 de agosto de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Revisão global

Cláusula prévia

Revisão global do CCT para o comércio de Bragança (Retalhista), celebrado entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras, e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 45401, 46 e 47, filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança - ACISB, na Associação Comercial e Industrial de Mirandela e Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram no presente ano entre 1 de maio de 2020 e 31 de dezembro de 2020.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvem actividade de comércio a retalho e ou prestação de serviços, não filiadas nas associações outorgantes.

5- Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, podendo ser denunciada, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de outubro. O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após a sua publicação e até ser substituído por um novo.

3- A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 9 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada de proposta de alteração.

6- Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7- A parte destinatária da proposta deve responder, por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

9- As negociações devem iniciar-se nos dez dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Carreiras profissionais

As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as que se inscrevem e definem no anexo I.

Cláusula 4.^a

Atribuição de categorias

A atribuição de categorias profissionais a que se refere a cláusula anterior será feita de harmonia com as funções efetivamente desempenhadas ou que lhes competirem.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1- As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) Para os trabalhadores de escritório - 18 anos;
- b) Para os restantes trabalhadores - 16 anos.

2- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de empregados ao abrigo deste contrato são as seguintes:

- a) Para os profissionais de escritório - o curso geral do comércio ou equivalente;
- b) Para as restantes categorias - o ciclo preparatório ou equivalente.

§ único. A aplicação do disposto nesta cláusula não é obrigatória para os indivíduos que tenham completado a escolaridade obrigatória ou que à entrada em vigor deste contrato já tenham desempenhado essas funções.

3- Aos trabalhadores admitidos para o escritório com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de estagiário do 1.º ano; com 20 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de assistente administrativo de 3.^a

4- Aos trabalhadores admitidos para o balcão com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de caixeiro-ajudante do 1.º ano; com 21 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-caixeiro.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- Os trabalhadores consideram-se em regime experimental durante os dias que a lei determine, a contar da data de admissão, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização.

2- O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo as empresas proceder à admissão de pessoal com dispensa total ou parcial da sua utilização.

3- Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a entidade patronal pode, se assim o entender, comunicar o facto ao sindicato.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária será feita por contrato a termo nos termos da lei vigente.

Cláusula 8.^a

Estágio e acesso

1- Os trabalhadores administrativos, ao atingirem 18 anos de idade ou dois anos de permanência na categoria, ascenderão, pelo menos, à categoria de estagiário do 1.º ano.

2- Os estagiários, após dois anos de estágio ou de 21 anos de idade, serão promovidos a assistentes administrativos III.

3- Os assistentes administrativos III ascenderão a assistentes administrativos II, após três anos de permanência naquela categoria.

4- Os assistentes administrativos II, ascenderão a assistentes administrativos I após três anos de permanência naquela categoria.

5- Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completarem três anos de permanência na categoria ou 20 anos de idade.

6- Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria. Os operadores de 2.^a ascenderão a operadores de 1.^a após três anos de permanência naquela categoria.

7- Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria. Os operadores de 1.^a ascenderão a operadores especializados após três anos de permanência naquela categoria.

8- Os trabalhadores que se encontrem no serviço militar durante o tempo obrigatório terão direito a todas as promoções que lhes caberiam se estivessem ao serviço ininterruptamente.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

A organização do quadro de pessoal é da competência das entidades patronais, observadas que sejam as regras constantes deste contrato.

Cláusula 10.^a

Relações nominais

1- As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e a remeter, nos termos e prazos legais, um quadro do pessoal ao seu serviço, agrupado por estabelecimentos e dentro deste por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, número de sócio do sindicato e de inscrição na Segurança Social, data de nas-

cimento, admissão e última promoção, categoria, ordenado e habilitações literárias.

2- A situação dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outros e menores constará obrigatoriamente no respectivo mapa e relação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das empresas

Cláusula 11.ª

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar o local de trabalho em boas condições de salubridade e higiene e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação do mesmo;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, nos termos da legislação em vigor, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários de exame e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do empregado;
- f) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões paritárias, desde que justificados pelo sindicato, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltar;
- g) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer observação ou admoestação, que lhe sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- h) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- i) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro da empresa, não se opondo à fixação ou distribuição de comunicados emitidos pelo sindicato;
- j) Nas empresas ou unidade de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- l) Assegurar aos corpos gerentes do sindicato, para o exercício das suas funções, um crédito de quatro dias por mês e aos delegados sindicais na empresa, para os mesmos fins, um crédito de um dia por mês;
- m) Enviar a quotização sindical mensalmente aos sindicatos, até ao dia 15 de cada mês, desde que o trabalhador declare a sua vontade em descontar para o sindicato.

Cláusula 12.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos e o público e sempre de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Velar pela conservação e boa utilização do material ou produtos que lhe sejam confiados pela entidade patronal;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro do local de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e nas normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;
- f) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Tratando-se de profissionais com funções de chefia, tratar os seus subordinados com correcção e justiça, respeitando a sua dignidade quando tiverem de admoestá-los;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não sejam expressamente autorizados a revelar, não praticando qualquer acto que prejudique ou possa vir a prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- j) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

Cláusula 13.ª

Garantias dos trabalhadores

É exclusivamente vedado às entidades patronais:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a remuneração ou baixar a categoria dos trabalhadores;
- d) Transferir os trabalhadores para outra localidade de trabalho, excepto havendo acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços da entidade patronal ou das pessoas por ela indicadas;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador com a intenção de o prejudicar;
- g) Exigir do pessoal actividade manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas e intelectuais ou que implique infracção deste contrato ou da lei em geral.

Cláusula 14.ª

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto deste contrato

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal

pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1- O período de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, de segunda-feira a sábado, às 13 horas, para os trabalhadores do comércio e a trinta e sete horas e meia para os trabalhadores de escritório de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- O trabalho terá de ser prestado entre as 7 horas e as 20 horas, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas.

3- O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho, o dia de descanso suplementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado, sem prejuízo do estipulado no número 1 desta cláusula.

5- Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor do presente contrato gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13 horas, manterão este regime de descanso semanal.

6- Qualquer alteração ao regime previsto no número 5 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

7- O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para além da remuneração, a um subsídio de 16,50 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

Cláusula 17.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador os acréscimos previstos no código do trabalho.

Cláusula 18.^a

Retribuição por trabalho normal prestado em dia feriado

Os trabalhadores que prestam trabalho normal em dias feriado, em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nestes dias, têm direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 25 % relativamente à retribuição normal.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 20.^a

Retribuições mínimas

1- As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo II e serão pagas mensalmente.

2- A fórmula a considerar no cálculo de horas simples, para efeitos de remuneração do trabalho suplementar, diurno e nocturno, é a seguinte:

$(\text{Remuneração mensal} \times 12) / (\text{Horas de trabalho semanal} \times 52)$

3- A fórmula a considerar para cálculo do valor diário é a seguinte:

$\text{Remuneração mensal} / 30$

4- É inteiramente vedado às entidades patronais, seja a que título for reter em seu poder os vencimentos dos seus trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Alimentação

As empresas obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 5,15 € em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

Cláusula 22.^a

Retribuição de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada, desde que a exerça com maior predominância.

Cláusula 23.^a

Substituição temporária

Sempre que um trabalhador substitua outro em categoria superior e por períodos que ultrapassem 30 dias sucessivos,

passará a receber o salário correspondente ao exercício dessa categoria enquanto se mantiver a ausência do substituído.

Cláusula 24.^a

Forma e tempo de cumprimento

1- As entidades patronais deverão entregar aos trabalhadores no acto de pagamento dos ordenados um recibo, donde constem os seguintes elementos: nome completo, número de inscrição na instituição de previdência, período a que a retribuição corresponde, descrição das importâncias a trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2- O pagamento será obrigatoriamente efectuado até ao último dia útil de cada mês.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal uma retribuição complementar nunca inferior a um mês de ordenado.

2- O cumprimento do estipulado no número anterior deverá ser efectuado até ao dia 15 de dezembro, inclusive.

3- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4- Cessando o contrato, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 10 % sobre a tabela do anexo II deste contrato por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

2- As diuturnidades previstas no ponto 1 desta cláusula abrange todos os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2010.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);

- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1, 8 e 25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

2- Nos dias 24 e 31 de dezembro, quando coincidirem ao sábado, pelo trabalho prestado, no segundo período, observar-se-á um dia de descanso obrigatório a gozar na primeira semana de janeiro, salvo acordo expresso entre as partes.

3- Em referência ao dia 24 (segundo período), os trabalhadores que necessitem de se deslocar do seu domicílio habitual para passarem com os familiares a quadra de Natal serão dispensados destes serviços desde que devidamente o justifiquem.

Cláusula 28.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a gozar em cada ano cívil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis de férias. A duração do período de férias é aumentada, no caso do trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada ou ter apenas justificadas, no ano a que as férias reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- No caso de admissão, desde que ocorra no 1.º semestre, após seis meses de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês de trabalho, até ao limite de 20 dias.

4- Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato receberão das entidades patronais a remuneração correspondente aos períodos de férias a que tenham direito, nos termos dos números anteriores, bem como um subsídio de montante igual à sua retribuição.

5- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano subsequente.

6- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, em caso de desentendimento, deve a entidade patronal marcá-la de acordo com a lei vigente.

7- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido em princípio o gozo simultâneo de férias.

8- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se ve-

rificar a impossibilidade total ou parcial de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

9- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ao serviço.

10- 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 se verifique serão gozados no 1.º semestre do ano imediato.

11- É nulo o acordo que importe renúncia ao gozo de férias ou à substituição por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem.

12- Cessando o contrato, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidos e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional e respectivo subsídio ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

13- Antes do início das férias e em conjunto com a remuneração correspondente a entidade patronal pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente aos dias de férias concedidos.

Cláusula 29.^a

Faltas

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

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

3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos, de calendário;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, ou parentes afins no 1.º grau de linha recta, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou

instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3- Aplica-se o disposto na alínea c) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

4- Nos casos dos números 2 e 3, as referidas faltas não implicam perda de retribuição, com excepção do disposto na alínea d) no número 2, sem prejuízo do disposto na alínea f) da cláusula 12.^a

5- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

6- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

7- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

8- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

9- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números 2 e 3.

10- A entidade patronal pode descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente aos dias que faltou ao trabalho injustificadamente ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual número de dias o período de férias, salvo o disposto no número seguinte.

11- O período de férias não pode, porém, em qualquer hipótese ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 28.^a

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

Os impedimentos prolongados serão regulamentados nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 32.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por caducidade;

c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 33.^a

Rescisão com justa causa

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade de forma inequívoca.

Cláusula 34.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os 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 dos interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, e violências físicas, 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;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definidos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 35.^a

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a rescindir a 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 indenização,

o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir as obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 36.^a

Proibição de despedimentos

1- É proibido despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

2- Porém, se a entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, fica obrigada a readmitir o trabalhador despedido e a indemnizá-lo de todos os prejuízos sofridos.

3- Se o trabalhador o não pretender, a entidade patronal pagará como indemnização um mês de vencimento por cada ano de serviço.

§ único. A indemnização nunca poderá ser inferior a três meses de vencimento.

4- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do 1.º ano de trabalho conta-se sempre como ano completo.

5- Em caso de encerramento definitivo da empresa, quaisquer que sejam os motivos, os trabalhadores terão direito, pelo menos, às indemnizações fixadas no número 3 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento, os contratos continuarão com a entidade patronal adquirente, considerando-se para todos os efeitos o tempo de trabalho na entidade transmitente.

§ 1.º Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

§ 2.º Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão, sem prejuízos do direito a regresso contra a entidade transmitente.

§ 3.º O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

Para efeito deste parágrafo deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

2- Se a entidade adquirente for regida por qualquer convenção de trabalho mais favorável aos trabalhadores transferidos, ficará esta obrigada a aplicá-la.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 38.^a

Parentalidade

A protecção na maternidade e paternidade fica sujeita às normas previstas no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) e respectiva regulamentação.

Cláusula 39.^a

Dispensa trabalho suplementar

Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar: Trabalhadora grávida; lactante e trabalhador(a) com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

Cláusula 40.^a

Dispensa para a amamentação

A mãe que amamenta o filho tem o direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a entidade patronal, durante todo o período em que se encontre a amamentar.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2- Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais, na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

3- Os menores de 18 anos de idade do ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário, sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4- Sempre que se verificarem faltas de aproveitamento ou assiduidade, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

Cláusula 42.^a

Trabalho de menores

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção 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 do desenvolvimento físico normal.

3- Fica vedada aos menores de 18 anos de idade com a categoria de caixeiro-ajudante a descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

CAPÍTULO IX

Comissões paritárias

Cláusula 43.^a

Constituição

1- É criada uma comissão paritária, constituída por quatro vogais efectivos, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da associação patronal.

2- Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão, nas condições estabelecidas no número 3, dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

3- Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos técnicos julgados necessários, sem direito a voto.

4- Os vogais serão designados pelas partes no prazo de 30 dias a contar da publicação deste CCT.

Cláusula 44.^a

Atribuições

Serão atribuições da comissão paritária, além das referidas por este contrato, as seguintes:

a) Emitir pareceres e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;

b) Definir e equiparar novas categorias.

Cláusula 45.^a

Deliberações

1- As deliberações acordadas pela comissão obrigam as empresas e o sindicato.

2- As deliberações são tomadas por unanimidade ou maioria.

3- As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

CAPÍTULO X

Sanções

Cláusula 46.^a

Sanções disciplinares

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, até 3 dias por cada infracção, não podendo exceder, no seu total, 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

3- Para efeitos da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena por cada infracção.

Cláusula 47.^a

Exercício da acção disciplinar

1- O processo disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a sua presença se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3- São devidas as contribuições à previdência sobre as remunerações correspondentes ao período da suspensão.

Cláusula 48.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o empregado:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente para o sindicato, Segurança Social, comissões paritárias ou delegado sindical;
- c) Em geral, invocar o cumprimento dos seus direitos e garantias.

§ único. Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções referidas, ainda que aplicadas sob a aparência de punição de outras faltas, quando levadas a efeito até seis meses após os factos mencionados nas alíneas a) e c) ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea b) ou da apresentação da candidatura a essas funções, caso as não venha a exercer, se já então, em qualquer dos casos, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Cláusula 49.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação abusiva da suspensão prevista na cláusula anterior implicará para as entidades patronais o pagamento de indemnizações previstas por lei.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 50.^a

Manutenção de regalias adquiridas

Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador ao serviço da entidade patronal, à data da sua entrada em vigor, qualquer diminuição de ordenado ou redução de categoria nem cancelamento de quaisquer outras regalias já existentes.

ANEXO I

Administrativos

Director de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como colaborador na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação política financeira e exercer a verificação dos custos.

Secretário-geral - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

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

Subchefe de secção - Tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos.

Secretário da direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

Contabilista/Técnico oficial de contas - Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa. Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando

do os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos 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 os empregados encarregados 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 respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possam ou devam possuir contabilidade organizada devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas 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.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada na nota de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Assistente Administrativo (Estagiário I e II) - Executa várias tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de 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 as 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 actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, 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.

Recepcionista/telefonista - Recebe clientes, dá explicações sobre os artigos e transmite indicações gerais do estabelecimento; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Atende ainda os telefones e estabelece ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Programador - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Cobrador - Procede fora dos escritórios e recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Contínuo - Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Paquete - Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma o estabelecimento e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

Profissionais de comércio

Gerente comercial - É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Caixeiro-encarregado - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente na ausência destes e se encontra apto a dirigir todo o serviço de pessoal.

Caixeiro-chefe de secção - É o trabalhador que coordena

na, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção do seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Vendedor ou caixeiro-viajante - É o trabalhador que promove vendas por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

Prospector de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da arrumação da mercadoria. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a categoria de caixeiro.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

Encarregado de loja - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas; orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Operador de supermercado (operador 2.º, 1.º e especializado) - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos; pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição e cada uma das funções ou

em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Expositor e ou decorador - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém ou de outras tarefas indiferenciadas.

ANEXO II

**Tabela salarial
(1 de maio a 31 de dezembro de 2020)**

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
Administrativo		
A	Director de serviços Secretário geral Contabilista/técnico oficial de contas Programador	760,00
B	Chefe de secção	700,00
C	Secretário de girecção Subchefe de secção	675,00
D	Assistente administrativa I Caixa	665,00
E	Assistente administrativa II Recepcionista/telefonista Cobrador	651,00
F	Assistente administrativa III	645,00
G	Contínuo Porteiro Estagiário administrativo 2.º ano Trabalhador de limpeza Paquete até 17 anos	635,00 ^(*)
Comércio		
A	Gerente comercial Chefe de vendas Chefe de compras Encarregado de loja	750,00
B	Caixeiro encarregado	690,00
C	Caixeiro chefe de secção, Inspector de vendas, Encarregado de armazém	675,00
D	Primeiro caixeiro Prospector de vendas Operador especializado Fiel de armazém Vendedor ou caixeiro viajante Expositor ou decorador	665,00
E	Segundo caixeiro Operador de 1.º	651,00
F	Terceiro caixeiro Operador de 2.º Distribuidor	645,00
G	Servente Embalador Caixeiro ajudante até 2.º ano	635,00 ^(*)

^(*) De acordo com o regime legal da retribuição mínima garantida.

Bragança, 30 de abril de 2020.

Pel'A FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Luis Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Lurdes Afonso Lagoa, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB:

Maria João Gonçalves Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Patricio Teixeira Afonso, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros - (ACISMC):

Paulo Jorge da Cruz Moreira, na qualidade de presidente da direção.

Pedro Luís Rodrigues Fragoso, na qualidade de vice-presidente da direção.

Paulo Jorge Fernandes Pinto, na qualidade de tesoureiro da direção)

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

Vitor José dos Santos Borges, na qualidade de presidente da direção.

Ricardo Jorge Pires Gonçalves, na qualidade de tesoureiro da direção.

Declaração

FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Lista de sindicatos filiados:

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas.

– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 5 de agosto de 2020, com n.º 115/20, a fl. 129, do livro n.º 12, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se no território nacional às empresas representadas pela ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio, que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange um universo de 80 empresas a que corresponde 3040 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais.

2- O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

4- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020.

5- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

Cláusula 3.ª

Denúncia do contrato

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo

do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em trinta dias.

2- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

3- As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Admissão período experimental e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

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

2- Os trabalhadores mais idosos que exerçam funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de vagas fora das mesmas, mesmo que temporariamente.

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 e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP, há 25 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

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo II.

Cláusula 7.^a

Acesso automático

1- Os aprendizes serão promovidos à respectiva categoria profissional ao fim de um ano, ou logo que atinja 18 anos de idade, salvo para os trabalhadores de fabrico em que o período de aprendizagem será de meio ano.

2- Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais após um ano de prática.

3- As categorias profissionais designadas por 3.^a e 2.^a serão promovidas às classes imediatas ao fim de 3 anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;

d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;

e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;

f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;

g) Permitir a afixação, em local próprio e visível de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;

h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;

k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

m) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

n) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

o) As empresas obrigam-se a prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste CCT, bem como obrigam-se anualmente, nos termos legais e deste CCT, a remeter ao sindicato outorgante deste CCT, o SETAAB, cópia do Relatório Único, previsto nomeadamente na Lei n.º 105/2009, na Portaria n.º 55/2010 e na Lei n.º 108-A/2011.

Cláusula 9.^a

Cobrança de quotização sindical

1- As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço no mês seguinte a que digam respeito.

2- Para que produza efeitos o número anterior deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4- Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 10.^a

Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou

superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;

d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 12.^a;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções.

2- A prática culposa pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a indemnização legal respectiva.

Cláusula 12.^a

Mobilidade geográfica

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 13.^a

Mobilidade funcional

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

.....

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

- 1-
- 2-

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

- 1-
- 2-
- 3-
- a)
- b)

Cláusula 17.^a

Trabalho em regime de turnos

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- a)
- 6-
- a)
- 7-
- a)
- b)
- c)
- 8-
- a)
- b)
- c)
- 9-
- 10-
- a)
- 11-

Cláusula 18.^a

Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

- 1-
- a)
- b)

- c)
- d)
- e)
- f)
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 19.^a

Banco de horas

- 1-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- 2-
- a)
- b)
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- 9-
- a)
- b)
- 10-
- 11-

Cláusula 20.^a

Isenção do horário de trabalho

- 1-
- a)
- b)
- 2-
- 3-
- a)
- b)

Cláusula 21.^a

Descanso semanal

- 1-
- 2-

Cláusula 22.^a

Trabalho nocturno

- 1-
- 2-

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

- 1-
- 2-
- a)
- b)
- c)

- 3-
 a)
 b)
 4-

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas mensais

- 1-
 2-
 3-
 4-

Cláusula 25.^a

Prémios

- 1-
 2-
 3-
 4-
 5-

Cláusula 26.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

a) Retribuição diária - o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

b) Retribuição horária - o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

Sendo:

RM = Retribuição mensal.

HS = Horário semanal.

Cláusula 27.^a

Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 38,50 €;

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

- 1-
 2-
 a)
 b)
 c)

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 29.^a

Deslocações

1- Considera-se existir deslocação quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local de trabalho, obrigando-se o trabalhador a efectuar as deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Nas deslocações que os trabalhadores tenham de efectuar ao serviço da empresa esta fica obrigada, para além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

- Pequeno-almoço: 3,10 €;
- Almoço ou jantar: 11,00 €;
- Ceia: 5,00 €;
- Dormida: contra a apresentação de documento de despesa até ao máximo de 57,00 €.

Cláusula 30.^a

Utilização de veículo pelo trabalhador

Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,36 do preço do litro de gasolina super que vigorar.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa 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 poderá 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 subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 32.^a

Direito a férias

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 33.^a

Aquisição do direito a férias

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 34.^a

Duração do período de férias

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

Cláusula 35.^a

Retribuição durante as férias

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 37.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 38.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 39.^a

Doença no período de férias

- 1-
- 2-

Cláusula 40.^a

Definição de falta

- 1-
- 2-

Cláusula 41.^a

Tipos de falta

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)

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

Cláusula 42.^a

Comunicação e prova das faltas

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas

- 1-
- 2-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 44.^a

Impedimento prolongado

- 1-
- 2-

- 3-
- 4-

- t)
- 2-

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissional

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 46.^a

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Cláusula 47.^a

Proteção na parentalidade

- 1-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l)
- m)
- n)
- o)
- p)
- q)
- r)
- s)

Cláusula 48.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

- 1-
- a)
- b)
- c)
- 2-
- 3-
- a)
- b)
- c)

Cláusula 49.^a

Licença parental inicial

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- 9-
- 10-
- 11-
- 12-
- 13-
- 14-

Cláusula 50.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 51.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

- 1-
- a)
- b)
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 52.^a

Licença parental exclusiva do pai

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 53.^a

Outros direitos da parentalidade

- 1-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l)
- m)
- n)
- o)
- p)
- q)
- r)
- s)
- t)
- u)
- v)
- w)
- 2-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l)
- 3-
- 4-
- a)
- b)
- c)
- 5-
- a)
- b)
- c)
- d)
- 6-
- 7-

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 54.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 55.^a

Trabalhador-estudante

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 55.^a

Trabalho de idosos e diminuídos

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 56.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, bem como a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

- 1-
- 2-
- 3-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

CAPÍTULO XII

Livre exercício dos direitos e atividade sindical

Cláusula 58.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício da atividade sindical nas empresas e respetivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais, dirigentes e reuniões dentro da empresa regular-se-ão pelo CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 59.^a

Direito à informação e consulta

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente CCT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT ou na sua falta o sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

2- As empresas e o sindicato outorgantes deste CCT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 60.^a

Refeitórios

1- As empresas com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2- O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 61.^a

Objetivos

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 130.º:

São designadamente, objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profes-

sional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas Associações de Regantes e Beneficiários;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 62.^a

Formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 131.º:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da Associação de Regantes e Beneficiários;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - CAP será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

7- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período,

a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

Cláusula 63.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 132.º:

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 64.^a

Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 133.º:

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 65.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 134.º:

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 66.^a

Declarações de intenções

1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 67.^a

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente CCT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por um representante da ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e um representante do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, ambos subscritores do presente CCT.

Cláusula 68.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 1 representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 69.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;

c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;

e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 70.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 68.^a outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 71.^a

Regimes mais favoráveis

1- O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

2- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista/distribuidor - É o/a trabalhador(a) que acompanha o motorista (quando tal for julgado necessário ou conveniente pela entidade empregadora) auxiliando-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz car-

gas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

Apontador/conferente - É o/a trabalhador(a) que controla e regista as entradas e saídas de matérias – primas ou subsidiárias e de produtos acabados, bem como as entradas e saídas de pessoal e o tempo gasto nas diferentes tarefas fabris para determinação de custos. Controla ainda a movimentação de produtos na unidade fabril, processando os documentos necessários à execução dos serviços respectivos.

Aprendiz - É o/a trabalhador(a) que, admitido sem prática, inicia-se na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respectivo.

Chefe de controlo de qualidade - É o/a trabalhador(a) habilitado com formação própria, que estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação dos produtos alimentares, apoiando-se num laboratório; estabelece normas de fabrico; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; define os parâmetros de controlo da qualidade dos produtos à recepção, ao longo da linha de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão das mesmas; elabora normas e condições de salubridade do pessoal e das instalações.

Chefe de secção - É o/a trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de serviços - É o/a trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa as actividades que lhe são próprias, exercer dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Comprador de peixe - É o/a trabalhador(a) que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco, competindo-lhe, ainda, orientar a preparação e embalamento com vista à boa conservação.

Controlador da qualidade - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo a observância do cumprimento dos parâmetros de qualidade previamente definidos para cada produto, desde a sua entrada até à expedição. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples.

Director de produção - É o/a trabalhador(a) responsável directo por todo o processo de fabrico e qualidade, incluindo a composição e aditivos incorporados nos produtos fabricados.

Encarregado - É o/a trabalhador(a) que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

Encarregado geral - É o/a trabalhador(a) responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

Fiel de armazém - É o/a trabalhador(a) que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém.

Fogueiro - É o/a trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas; providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo de segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Guarda/porteiro - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo a vigilância e defesa das instalações e valores que lhe sejam confiados, regista a entrada e saída de viaturas e vigia a entrada e saída dos trabalhadores da empresa e visitantes.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio. Monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Proceda à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Motorista - É o/a trabalhador(a) que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela boa conservação e manutenção dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Pode ainda efectuar cobranças das respectivas mercadorias.

Motorista/vendedor/distribuidor - É o/a trabalhador(a) que, possuindo carta de condução e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Operador de armazém - É o/a trabalhador(a) que num armazém frigorífico procede à movimentação manual ou mecânica de produtos congelados. Proceda ainda a cargas e descargas de produtos.

Operador de manutenção - É o/a trabalhador(a) que realiza as operações de manutenção, de acordo com os planos de trabalho, normas e procedimentos.

Praticante - É o trabalhador que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respectivas categorias profissionais.

Preparador de produtos congelados - É o/a trabalhador(a) que manipula os produtos destinados à congelação em quais-

quer das fases da transformação. Para o efeito, prepara, confecciona e embala ou executa qualquer actividade afim.

Repositor/promotor - É o trabalhador que procede nos postos de venda ao preenchimento dos expositores frigoríficos e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Servente ou auxiliar de armazém - É o/a trabalhador(a) que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Subchefe de secção - É o/a trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

Técnico de manutenção - É o/a trabalhador(a) que executa a manutenção preventiva de acordo com os planos traçados, intervindo na reparação de avarias; na sua função utiliza manuais, esquemas, procedimentos e outros instrumentos, devendo contribuir com sugestões para a melhoria dos mesmos, com o objectivo de manter as máquinas e equipamentos em perfeito estado operacional. Regista informativamente todas as peças e materiais utilizados na manutenção. Faz a análise das folhas de serviço para minimizar as paragens dos equipamentos e máquinas.

Trabalhador auxiliar - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, nomeadamente cargas e descargas, arrumações, transporte e limpeza das diversas instalações e anexos, podendo desempenhar outras tarefas que lhe sejam cometidas.

Trabalhador de fabrico - produtos congelados - É o/a trabalhador(a) que, numa unidade fabril, executa quaisquer tarefas relativas à laboração, tais como serrar ou dismantelar produtos congelados, movimentação manual ou mecânica de matérias-primas ou subsidiárias, produtos acabados ou em transformação. Proceda ainda a cargas, descargas e arrumações dentro das câmaras frigoríficas.

ANEXO II

Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director de produção	895,00 €
II	Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado geral	790,00 €
III	Chefe de secção Encarregado Técnico de manutenção	705,00 €
IV	Comprador de peixe Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª Motorista de pesados Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões) Operador de manutenção de 1.ª Subchefe de secção	685,00 €

V	Apontador conferente Carpinteiro Controlador de qualidade Fogoeiro de 2. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de manutenção de 2. ^a	655,00 €
VI	Distribuidor/Ajudante de motorista Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a Operador de armazém Operador de manutenção de 3. ^a Repositor/promotor Trabalhador de fabrico - produtos congelados	651,00 €
VII	Guarda/porteiro Preparador de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém	640,00 €
VIII	Trabalhador auxiliar	635,00 €
IX	Praticante Aprendiz	580,00 € *

* Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 22 de julho de 2020.

Pela ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio:

Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de agosto de 2020, com o n.º 112/20, a fl. 129, do livro n.º 12, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas) - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pela associação sindical outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange um universo de 31 empresas e de 1950 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo fixado por lei.

2- Entende-se por denúncia a apresentação da proposta fundamentada à outra parte, nos termos legais.

3- A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à receção da proposta.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

5- As tabelas salariais do presente CCT produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2020, sendo revistas anualmente.

CAPÍTULO II

Admissão período experimental e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2- Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3- Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou jurídica-

mente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5- As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

Cláusula 4.^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 e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 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 5.^a

Período experimental

1- Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 6.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1- Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2- Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, será dado conhecimento aos trabalhadores directamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

1- É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a termo, nos termos da legislação aplicável.

2- Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário. Cláusula 8.^a Definição de categorias profissionais No anexo I são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes corresponderem.

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

5-
6-

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1-
2-
3-
4-

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

1-
2-
3-
4-
5-
6-

Cláusula 12.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

1-
2-

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o seu acordo por escrito;
- f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;
- g) Passar aos trabalhadores certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito e devidamente autenticadas;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;

i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições de Segurança Social, comissões sindicais e outras a estes inerentes;

j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;

k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo da normalidade do mesmo;

l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;

c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias;

d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.^a;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

1- A empresa deverá assegurar aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, com horários compatíveis, o transporte de e para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais, situados num raio de 5 a 20 Km.

2- As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço da gasolina 95 por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1- As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado e de acordo com as necessidades da empresa.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto da cláusula 14.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 54.^a deste contrato.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;

c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência do trabalhador

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 20.^a

Mobilidade funcional

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho - Horário móvel - Definição e princípio geral

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

2- No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3- Entre o fim de um período normal de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

Cláusula 22.^a

Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as sessenta horas;

b) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas;

c) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

d) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

e) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade;

f) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho, o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 25.^a deste CCT.

5- O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

Cláusula 22.^a-B

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 respectiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;
- e) Outras situações acordadas entre a empresa respectiva e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;
- b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civis.

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 respectiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) 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, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) 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 respectiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equi-

valente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, sete dias, 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 respectiva. A empresa respectiva 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 respectiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respectiva 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:

- a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;
- b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

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 23.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, de segunda- feira a sexta- feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2- Quando a empresa não se encontre a laborar por turnos, o período de trabalho não deve iniciar- se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo acordo expresso do trabalhador, e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4- Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao sindicato.

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Quando em regime de turnos se verifique, nos termos da lei, redução do tempo de intervalo para refeição por um período inferior a uma hora, o mesmo é considerado como serviço efectivo para os trabalhadores a quem se aplique tal redução.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4- A entidade patronal deverá, sempre que possível, afixar a escala e constituição dos turnos até 10 dias antes do seu início, mas nunca inferior a 8 dias de antecedência.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

6- Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade temporária de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao turno da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.

2- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3- O trabalho suplementar é, porém, obrigatório quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4- Quando o trabalhador prestar horas suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação do trabalho.

5- Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse as duas horas seguidas ou coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho suplementar, até ao limite máximo de meia hora.

Cláusula 26.^a

Limites de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 10 horas semanais, 40 horas mensais e 200 horas anuais, considerando-se a soma das horas suplementares, dias de descanso semanal e feriados.

2- Os limites referidos no número anterior poderão ser alargados depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

Cláusula 27.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

Cláusula 28.^a

Descanso compensatório

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

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

Cláusula 29.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de pelo menos 3 horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 30.^a

Retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo II e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4- Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 29,50 €.

5- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo II.

6- A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \text{Remuneração mensal} \times 12,52 \times \text{horário semanal}$$

Cláusula 31.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2- No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão com o nome da empresa, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3- A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4- O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração base:

- a) 30 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % nas horas seguintes.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho suplementar no dia de descanso semanal e feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado, será pago com o acréscimo de 100 %.

2- Só o trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito ao estabelecido no número 1 da cláusula 26.^a deste CCT.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades aos trabalhadores que delas beneficiavam nas empresas em que trabalhavam e que estavam consagradas nas convenções do sector anteriores ao presente CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal é o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos, no regime de laboração contínua, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2- Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média em cada período de sete dias, dois dias de descanso consecutivo que, no máximo de quatro semanas devem coincidir com o sábado e o domingo.

3- O previsto nos números 1 e 2 aplica-se aos guardas das instalações fabris.

Cláusula 37.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de sexta-feira santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

4- Em substituição de qualquer feriado referido nos números anteriores, pode ser observado outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Cláusula 38.^a

Período e época de Férias

- 1-
- 2-
- a)
- a)
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- 9-
- 10-

Cláusula 39.^a

Indisponibilidade do direito a férias

.....

Cláusula 40.^a

Violação do direito a férias

.....

Cláusula 41.^a

Doença no período de férias

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 42.^a

Regime de férias para trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado

.....

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

- 1-
- 2-

Cláusula 44.^a

Definição de falta

- 1-
- 2-

Cláusula 45.^a

Tipos de falta

- 1-
- 2-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- 3-

Cláusula 46.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1-
- 2-
- 3-
- a)
- b)
- 4-

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1-
- 2-

SECÇÃO V

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 49.^a

Impedimento prolongado

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

-
- a)
- b)
- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- c)
- d)

Cláusula 52.^a

Caducidade de contrato de trabalho

-
- a)
- b)
- 1-
- 2-
- c)
- 1-
- 1.1-
- 1.2-
- 1.3-
- 1.4-
- 2-
- d)
- 1-
- 2-

Cláusula 53.^a

Indeminização por despedimento

.....

Cláusula 54.^a

Reestruturação dos serviços

- 1-
- 2-

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 55.^a

Poder disciplinar

- 1-
- 2-
- 3-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Parentalidade

.....

Cláusula 57.^a

Protecção na parentalidade

- 1-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l)
- m)
- n)
- o)
- p)
- q)
- r)
- 2-

Cláusula 58.^a

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

- 1-
- a)
- b)
- c)
- 2-

Cláusula 59.^a

**Licença parental inicial
Licença sem retribuição**

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- 9-

Cláusula 60.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 61.^a

**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso
de impossibilidade do outro**

- 1-
- a)
- b)
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 62.^a

**Licença parental exclusiva do pai
Licença sem retribuição**

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 63.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

- 1-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- 2-
- 3-
- a)
- b)
- c)

- d)
- 4-
- a)
- b)
- c)
- 5-
- 6-

Cláusula 64.^a

Trabalho de menores

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 65.^a

Trabalhador-estudante

- 1-
- a)
- b)
- 2-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- 3-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 65.^a

Princípio geral

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 66.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou 0,36 do preço da gasolina 95 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.
- b) Alimentação e alojamento no valor de:

- Pequeno-almoço 3,30 €;
- Almoço ou jantar 12,60 €;
- Ceia 8,90 €.

As partes podem acordar o pagamento as despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

c) Horas suplementares sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2- Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3- As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

4- O início e o fim do almoço ou do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 39 minutos e as 21 horas e 30 minutos, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal da refeição.

5- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

6- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

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

Cláusula 67.^a

Cobertura dos riscos de doença

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 68.^a

Seguro do pessoal deslocado

.....

CAPÍTULO XI

Garantias sociais

Cláusula 69.^a

Refeitório e subsídios de alimentação

1- Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de 4,77 € diários.

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4- Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição. Cláusula 69.^a Infantários para filhos dos trabalhadores. A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 70.^a

Princípios gerais

- 1-
- 2-

Cláusula 71.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 72.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-

Cláusula 73.^a

Organização de serviços

.....

CAPÍTULO XIII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 74.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

.....

Cláusula 75.^a

Reuniões

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 76.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

- 1-
- 2-

Cláusula 77.^a

Reuniões com a entidade patronal

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

CAPÍTULO XIV

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 78.^a

Interpretação e integração do contrato de trabalho

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT, a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Florestas, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 79.^a

Competência

- 1- Compete à comissão paritária:
 - a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
 - b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
 - c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
 - d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;

e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 80.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 78.^a, outra parte e à DGERT/MTSSS.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante da DGERT/MTSSS, sem direito a voto.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 81.^a

Reclassificações

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado em consideração o tempo de serviço no exercício das respectivas funções.

Cláusula 82.^a

Trabalho fora da campanha

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

Cláusula 83.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 84.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adjunto do director-geral - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva directamente o director -geral.

Afinador de máquinas - É o(a) trabalhador(a) que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir -lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Agente técnico agrícola - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

a) Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas;

b) Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas sob administração directa da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;

c) Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

Ajudante de electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de fogueiro - É o(a) trabalhador(a) profissional que sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

Ajudante de motorista - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Analista - É o(a) trabalhador(a) com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Analista de informática - É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta no âmbito do tratamento automático da informação os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o

tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado em conformidade por:

Aprendiz - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente agrícola - É o(a) trabalhador(a) agrícola especializado que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou searas, podendo fazer compras de matérias -primas agrícolas.

Auxiliar de educador de infância - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo habilitações indispensáveis ao desempenho da função, assegura, sob a orientação da educadora de infância, as acções pedagógicas, os cuidados higiénicos, a alimentação e a vigilância das crianças nos tempos livres.

Auxiliar de enfermagem - É o(a) trabalhador(a) de enfermagem com menos de três anos de exercício que, findo este período de tempo, passará a enfermeiro, de acordo com os requisitos oficialmente estabelecidos para o efeito.

Barrileiro - É o(a) trabalhador(a) que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l.

Bate-chapas - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caixa - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixoteiro - É o(a) trabalhador(a) que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

Canalizador - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro - É o(a) trabalhador(a) que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras em madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas- ferramentas, trabalha a partir de moldes ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico e produção) - É o(a) trabalhador(a) que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de, pelo menos, três trabalhadores qualificados.

Chefe de secção (escritório, manutenção e produção) - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços administrativos de manutenção ou de sector de produção.

Chefe de sector de secos - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na preparação, marcação, armazenagem e embalagem de secos, podendo ter sob as suas ordens até três equipas.

Chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, o funcionamento do serviço a que está adstrito da maneira mais eficaz. Exerce nomeadamente, dentro dos limites da sua competência, funções de:

a) Direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço;

b) Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e submete à apreciação superior a admissão do pessoal necessário.

Chefe de vendas - É o(a) trabalhador(a) que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Classificador de matéria prima - É o trabalhador que tem a seu cargo a amostragem e classificação da matéria-prima, sua pesagem, arrumação e limpeza de acordo com as normas estabelecidas pela empresa; pode ter sob as suas ordens os trabalhadores de carga e descarga.

Cobrador - É o(a) trabalhador(a) que procede fora dos escritórios e recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o(a) trabalhador(a) que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Conferente - É o(a) trabalhador(a) que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

Contabilista - É o(a) trabalhador(a) que 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 actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação dos custos e resultados de

exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos 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 os encarregados 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 respectivo balanço que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Contínuo - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de produção - É o(a) trabalhador(a) que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os stocks incluindo os materiais de manutenção, e elabora custos standard e de produção.

Controlador de produção principal - É o(a) trabalhador(a) que tem como funções a execução das tarefas mais quantificadas no controlo de produção.

Controlador de sanidade industrial - É o(a) trabalhador(a) que sob orientação superior dirige, executa e controla operações de sanidade industrial.

Controlador de vasilhame de parque - É o(a) trabalhador(a) que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o(a) trabalhador(a) que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Cozinheiro - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo

responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Desmanchador-cortador de carnes - É o(a) trabalhador(a) que procede a esquartejamento e desmancha de animais ou suas partes, separando as partes impróprias que não digam respeito aos planos de fabrico.

Director-geral - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direcções de serviços.

Director de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de serviços administrativos, comercial, técnico e ou outros em conformidade com as directrizes definidas superiormente; exerce funções tais como:

a) Colaborar na determinação da política da empresa;

b) Planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais;

c) Orientar, dirigir e fiscalizar as actividades do(s) serviço(s) segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos;

d) Criar e manter uma estrutura do(s) serviço(s) em que superintende que permita um funcionamento de maneira eficaz.

Ecónomo - É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Educador de infância - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo as habilitações indispensáveis ao desempenho da função, colabora, com o responsável pelo infantário, na programação de actividades técnico-pedagógicas adequadas às crianças, assegura as acções pedagógicas mediante acção directa ou orientação dos auxiliares de educação; zela pela higiene, alimentação, sono e saúde das crianças ao seu cuidado.

Empregado de balcão - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e os demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui e louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões, sandes e outros artigos complementares das refeições. Fornece os pedidos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente:

preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou de centro de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

Encarregado de armazém - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de campo - É o(a) trabalhador(a) agrícola sem especialização que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas e dirige directamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados; pode conduzir viaturas nos serviços de campo e na distribuição de plantas.

Encarregado de construção civil - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de construção civil.

Encarregado electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de electricidade. *Encarregado metalúrgico* - É o trabalhador metalúrgico que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector metalúrgico.

Encarregado de sanidade industrial - É o(a) trabalhador(a) que, dando seguimento a planos acordados superiormente, coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de sanidade industrial.

Enfermeiro - É o(a) trabalhador(a) com qualificação profissional específica que exerce directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Engarrafador-enfrascador - É o(a) trabalhador(a) que procede normalmente ao engarrafamento e enfrascamento de produtos acabados, podendo executar tarefas complementares, nomeadamente de lavagem e rotulagem.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos - É o(a) trabalhador(a) que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escriturário - É o(a) trabalhador(a) que executa várias tarefas que variam consoante a natureza do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regulari-

zação das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Escriturário principal - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Estagiário - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o escriturário e prepara -se para essa função.

Fiel de armazém - É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogueiro - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo -lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Fogueiro-encarregado - É o(a) trabalhador(a) que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor, tendo sob a sua responsabilidade e transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

Formulador ou preparador - É o(a) trabalhador(a) que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores.

Funileiro-latoeiro - É o(a) trabalhador(a) que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha- de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

Guarda-livros - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos

relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Guarda ou rondista - É o(a) trabalhador(a) encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Inspector de vendas - É o(a) trabalhador(a) que inspeciona os serviços dos vendedores e promotores de venda e vendedores especializados, visita os clientes e informa -se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda.

Lubrificador - É o(a) trabalhador(a) que lubrifica máquinas e veículos, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ajudar serralheiros e mecânicos.

Mecânico de automóveis - É o(a) trabalhador(a) que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de aparelhos de precisão - É o(a) trabalhador(a) que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas, de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos e outros.

Moleiro - É o(a) trabalhador(a) que orienta e assegura o funcionamento da instalação de moagem, tendo em atenção o processo de moenda para que o pó fabricado corresponda às características pretendidas e cuida da instalação.

Monitor de grupo - É o(a) trabalhador(a) indiferenciado que, sob supervisão de um chefe de equipa ou outro superior hierárquico, ajuda a orientar parte ou todo um grupo de pessoal indiferenciado.

Montador-ajustador de máquinas - É o(a) trabalhador(a) que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem nesta categoria os profissionais que procedam à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa 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 pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete -lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

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

Operador - É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de pouca complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores, os operadores nomeadamente designados por: operador de bomba de extracção e pesagem, operador de doseadora enchedora, operador de envelopadora, operador de estação de bombagem, operador de fritadeira, operador de máquinas de cortar pimento, operador de máquinas enchedora embaladora, operador de máquina de fazer pasta, operador de máquina de rechear azeitona, operador de peneiras e operador de refinadora.

Operador de máquinas de balancés - É o(a) trabalhador(a) que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de máquinas de contabilidade - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de latoaria e vazio - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente: cravadeiras, rebordadeiras de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras de prensa de tesoura de esquadrar folha e cortar tiras, grafadeiras, despontadeiras, calhandras, caneleiras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores que, utilizando ferramentas de máquinas adequadas, têm por função executar tambores de chapa fina.

Operador mecanográfico - É o(a) trabalhador(a) que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador qualificado - É o(a) trabalhador(a) que regula e vigia o funcionamento de uma máquina de modo a extrair dela o melhor rendimento. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias verificadas que estejam fora da sua capacidade de intervenção. Consideram-se operador qualificado os operadores nomeadamente designados por: concentrador de instalações contínuas, operador de autoclaves contínuas, operador de túnel de congelação.

Operador semiquilificado - É o(a) trabalhador(a) que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de relativa complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores semiquilificados os operadores nomeadamente designados por: capsulador, concentrador de instalações descontínuas (até 3 boules), operador de autoclaves descontínuas (abertos), operador de bazines, operador de desi-

dratador, operador de estação de bombas de água e coletor geral, operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos, operador de máquinas de esterilização e enchimento, operador de misturadora, operador de rotuladora, encartonadora e coladora, operador de trituradora e separadora.

Paquete - É o(a) trabalhador(a) menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

Perfurador-verificador - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Pintor de automóveis ou de máquinas - É o(a) trabalhador(a) que prepara as superfícies das máquinas, aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta, afinando as tintas.

Pintor de construção civil - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Porteiro - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Praticante - É o(a) trabalhador(a) que se prepara para ingressar na respectiva categoria profissional.

Pré-oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que faz recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

Profissionais de engenharia (grau I) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas de exploração agrícola, fabris e processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;

f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e preciso dos resultados;

g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

Profissionais de engenharia (grau II) - É o(a) trabalhador(a) que:

a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica;

b) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

e) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

f) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

g) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

h) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

i) Utilizar a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia (grau III) - É o(a) trabalhador(a) que:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida: os trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, exploração agrícola, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Tem actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimen-

to sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Profissionais de engenharia (grau IV) - É o(a) trabalhador(a) que:

a) É primeiro nível de supervisão directa e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Procede à coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto, exploração agrícola e outras;

c) Procede a recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

Profissionais de engenharia (grau V) - É o(a) trabalhador(a) que:

a) Supervisiona a equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executada com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;

e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;

g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

h) Faz geralmente recomendações na escolha e remunerações do pessoal.

Profissionais de engenharia (grau VI) - É o(a) trabalhador(a) que:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;

c) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;

d) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitos somente à política global de controlo financeiro da empresa; d) Assessora e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;

e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;

g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Programador de informática - É o(a) trabalhador(a) que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação para computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Promotor de vendas - É o(a) trabalhador(a) que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Secretário de direcção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Serralheiro civil - É o(a) trabalhador(a) que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de

combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador de electroarco ou oxiacetilénico - É o(a) trabalhador(a) que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento.

Tanoeiro - É o(a) trabalhador(a) que constrói qualquer vasilha, segundo as indicações que lhe forem previamente fornecidas, com acabamentos perfeitos, estanques e sem repasse. Emenda madeiras que se partam durante a construção ou que se extravie e faz acertos de medição sempre que necessário. Procede ainda à reparação de vasilhas usadas de qualquer capacidade.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica o material instalado.

Tesoureiro - É o(a) trabalhador(a) que 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 respectivas 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.

Torneiro mecânico - É o(a) trabalhador(a) que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador indiferenciado - É o(a) trabalhador(a) que executa as funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

Trabalhador de serviços auxiliares - É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria prima e outras tarefas que não exijam esforço físico.

Tractorista agrícola - É o(a) trabalhador(a) que opera com tractores agrícolas e ou outras máquinas agrícolas. Vendedor - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal.

ANEXO II

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de junho a 31 de dezembro de 2020
0	Diretor-geral Profissional de engenharia (grau VI)	1 180,00 €
1	Adjunto do diretor-geral Diretor de serviços Profissional de engenharia (grau V)	975,00 €
2	Adjunto do diretor de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	960,00 €
3	Profissional de engenharia (grau III)	850,00 €
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau II) Programador de informática Tesoureiro	760,00 €
5	Profissional de engenharia (grau 1-B)	710,00 €
6	Agente técnico agrícola (mais de cinco anos) Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado eletricista Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Foguetiro-encarregado Guarda-livros Profissional de engenharia (grau I-A)	700,00 €
7	Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos) Analista principal Chefe de equipa (eletricista, metalúrgico, produção) Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Enfermeiro Escriturário principal Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras Inspetor de vendas Secretário de direção	690,00 €
8	Afinador de máquinas de 1. ^a Agente técnico agrícola (até dois anos) Analista de 1. ^a Assistente agrícola de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Caixa Carpinteiro de 1. ^a Classificador de matéria-prima de 1. ^a Controlador de produção de 1. ^a Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1. ^a	678,00 €

8	Ecónomo Educador de infância Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Foguetiro de 1. ^a Formulador ou preparador Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a Motorista de pesados Oficial eletricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador qualificado de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 1. ^a Promotor de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1. ^a Tanoeiro de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	678,00 €
9	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Assistente agrícola de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de 2. ^a Classificador de matéria-prima de 2. ^a Cobrador Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1. ^a Conferente Controlador de produção de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Desmanchador-cortador de carnes Escriturário de 2. ^a Foguetiro de 2. ^a Funileiro-latoeiro de 1. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Moleiro Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas de balancé de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador qualificado de 2. ^a Operador semiquilificado de 1. ^a Pedreiro de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Pintor de automóveis ou de máquina de 2. ^a Pintor de construção civil de 1. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2. ^a Tanoeiro de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	660,00 €

10	Afinador de máquinas de 3. ^a Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Auxiliar de educador de infância Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3. ^a Canalizador de 2. ^a Caixeiro de 2. ^a Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2. ^a Controlador de produção de 3. ^a Controlador de vasilhame de parque Cozinheira de 3. ^a Encarregado de campo de 1. ^a Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Funileiro-latoeiro de 3. ^a Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a Operador de máquinas de balancé de 2. ^a Operador de máquinas de latoaria e vazio Operador semiqualeficado de 2. ^a Perfurador-verificador de 3. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 3. ^a Pintor de construção civil de 2. ^a Pré-oficial eletricitista do 2.º ano Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	650,00 €
11	Barrileiro Canalizador de 3. ^a Contínuo Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2. ^a Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador Porteiro Pré-oficial eletricitista do 1.º ano Preparador de laboratório Tratorista agrícola	643,00 €
12	Ajudante de eletricitista Ajudante de fogoeiro Caixoteiro Empregado de refeitório Engarrafador-enfrascador Estagiário Praticante Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares	638,00 €
13	Aprendiz Paquete	635,00 €

Lisboa, 22 de julho de 2020.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de agosto de 2020, com o n.º 110/20, a fl. 129 do livro n.º 12, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares) - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e de 1350 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais.

2- O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

4- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 1 de junho a 31 de dezembro de 2020.

5- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

Cláusula 3.^a

Denúncia do contrato

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em trinta dias.

2- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

3- As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Admissão período experimental e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1- No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2- Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3- Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5- As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

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 e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP, há 25 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

Acesso ou preenchimento de vaga

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

- 1-
- 2-

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadro de pessoal e quotização sindical

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- 9-

Cláusula 12.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

.....

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- g) Permitir a afixação, em local próprio e visível de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;
- h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;

k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

n) As empresas obrigam-se a prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste CCT, bem como obrigam-se anualmente, nos termos legais e deste CCT, a remeter ao sindicato outorgante deste CCT, o SETAAB, cópia do Relatório Único, previsto nomeadamente na Lei n.º 105/2009, na Portaria n.º 55/2010 e na Lei n.º 108-A/2011.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;

c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias, salvo acordo do trabalhador;

d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido, salvo acordo do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.^a;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) Opor-se por qualquer forma ao exercício do controlo de gestão da empresa, nos termos da lei;

k) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 16.^a

Formação profissional

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A violação culposa por parte da entidade patronal de direitos e garantias dos trabalhadores dá a estes o direito de rescindir o contrato com direito à indemnização constante da cláusula 55.^a

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- São deveres dos trabalhadores:
 - a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
 - b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;
 - c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
 - d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;
 - e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
 - f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;
 - g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência de trabalhadores

- 1-
- 2-

Cláusula 20.^a

Mobilidade funcional

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho e horário móvel - Definição e princípio geral

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como a determinação dos intervalos de descanso.

2- No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações permanentes de regime individual de trabalho, serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3- 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.

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

5- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 22.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2- O período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4- Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, serão enviados aos sindicatos dois exemplares do horário de trabalho, dos quais um se destina ao respectivo delegado sindical.

Cláusula 22.^a-A

Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as sessenta horas;

b) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas;

c) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

d) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

e) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade;

f) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho, o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 32.ª deste CCT.

5- O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

Cláusula 22.ª-B

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 respectiva;

d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;

e) Outras situações acordadas entre a empresa respectiva e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civis.

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 respectiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) 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, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) 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 respectiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, sete dias, 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 respectiva. A empresa respectiva 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 respectiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respectiva 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:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

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 23.^a

Trabalho por turnos

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

2- Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o respectivo intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

3- As escalas de turnos rotativos só deverão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4- A entidade patronal deve afixar, sempre que possível, a escala e constituição dos turnos até oito dias antes do seu início.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal antes do início do trabalho. Não são porém permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao termo da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

7- Aos trabalhadores que laborem em regime de 2 turnos rotativos, em que um deles seja parcialmente nocturno, será devido um subsídio de turno no valor de 15 % da remuneração base efectiva.

8- Este subsídio, com a ressalva do disposto no número seguinte, inclui já a remuneração do trabalho nocturno.

9- Os turnos referidos no número 7 serão efectuados entre as 7 horas e as 24 horas. Sempre que o trabalho seja prestado fora deste horário, o mesmo será pago como trabalho nocturno, com o acréscimo de 35 % sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.

2- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas.

4- No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras sessenta horas, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar trabalho suplementar, desde que tenha sido avi-

sado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave. Nas restantes sessenta horas, o trabalho é facultativo.

5- Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transporte colectivo ou da empresa desde o local de trabalho ao da concentração habitual.

6- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7- Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12 horas ou das 20 horas, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O intervalo para a refeição conta como tempo de trabalho suplementar, até ao limite de meia hora.

8- Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de 13 €.

Cláusula 25.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 2 horas diárias, 10 semanais e 200 anuais.

Cláusula 26.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social acompanhado da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 27.^a

Trabalho em dias de descanso semanal

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2- O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3- Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:

a) Quando, em fase de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;

b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, quatro horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 29.^a

Retribuição

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-

Cláusula 30.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 31.^a

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração efectiva:

- a) 25 %, para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 35 %, para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 32.^a

Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % das horas seguintes.

Cláusula 33.^a

Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado será pago com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

2- Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal, a que se refere o número 1 da cláusula 26.^a, dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

- 1-
- 2-

Cláusula 36.^a

Feridos

.....

Cláusula 37.^a

Período e época de férias

- 1-
- 2-
- a)
- b)
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- 9-
- 10-

Cláusula 38.^a

Indisponibilidade do direito a férias

.....

Cláusula 39.^a

Violação do direito a férias

- 1-
- 2-

Cláusula 40.^a

Doença no período de férias

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 41.^a

Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar

.....

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 43.^a

Definição de faltas

- 1-
- 2-

Cláusula 44.^a

Participação de faltas

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

- 1-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 46.^a

Consequências das faltas justificadas

- 1-
- 2-

Cláusula 47.^a

Consequências das faltas não justificadas

.....

Cláusula 48.^a

Impedimentos prolongados

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 49.^a

Licença sem retribuição

- 1-
- 2-
- 3-

- 4-
- 5-

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente nas seguintes cláusulas:

CAPÍTULO VIII

Conciliação da vida familiar e profissional

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 51.^a

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Cláusula 52.^a

Proteção na parentalidade

- 1-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l)
- m)
- n)
- o)
- p)
- q)
- r)

- s)
- t)
- 2-

Cláusula 53.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

- 1-
- a)
- b)
- c)
- 2-
- 3-
- a)
- b)
- c)

Cláusula 54.^a

Licença parental inicial

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- 9-
- 10-
- 11-
- 12-
- 13-
- 14-

Cláusula 55.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 56.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

- 1-
- a)
- b)
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 57.^a

Licença parental exclusiva do pai

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 58.^a

Outros direitos da parentalidade

- 1-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l)
- m)
- n)
- o)
- p)
- q)
- r)
- s)
- t)
- u)
- v)
- w)
- 2-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l)
- 3-
- 4-
- a)
- b)
- c)
- 5-
- a)
- b)
- c)
- d)
- 6-
- 7-

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 59.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 60.^a

Trabalhador-estudante

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 61.^a

Trabalho de idosos e diminuídos

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 62.^a

Princípio geral

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 63.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,36 sobre o preço do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

2- Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

3- Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes pessoais), durante o período em que se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.

4- As entidades patronais poderão transferir para as com-

panhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

5- Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;

b) Pequeno-almoço - 3,10 €;

c) Almoço ou jantar - 13,50 €.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6- Estas disposições aplicam-se também aos trabalhadores em serviço externo quando, por motivos imprevistos, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

7- Nas deslocações, o início e o fim do almoço ou jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

8- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

9- O disposto no número 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

CAPÍTULO XI

Previdência e outras garantias sociais

Cláusula 64.^a

Complemento de subsídio de doença

As entidades patronais pagarão aos trabalhadores com baixa por mais de 15 dias, e até 90 dias seguidos ou alternados, por ano civil, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social ou pelo seguro.

Cláusula 65.^a

Complemento da pensão de reforma

A todos os trabalhadores que tiverem pelo menos 20 anos de trabalho numa empresa, esta complementarà a pensão de reforma por velhice a que os trabalhadores tiverem direito até perfazer 80 % do ordenado mínimo da categoria que lhe cabia à data da sua reforma.

Cláusula 66.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1- Todas as empresas terão de por à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 5,20 €, sem prejuízo do disposto na cláusula 81.^a

3- O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4- Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 67.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, bem como a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 68.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no ponto 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seguintes casos:

- a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
- b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;
- c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;
- d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;
- e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício dos direitos e atividade sindical

Cláusula 69.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício da atividade sindical nas empresas e respetivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais, dirigentes e reuniões dentro da empresa regular-se-ão pelo CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 70.^a

Direito à informação e consulta

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente CCT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT ou na sua falta o sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca,

Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares), o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

2- As empresas e o sindicato outorgantes deste CCT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 71.^a

Objetivos

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 130.º:

São designadamente, objetivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas Associações de Regantes e Beneficiários;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 72.^a

Formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 131.º:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da Associação de Regantes e Beneficiários;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três me-

ses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - CAP será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

7- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

Cláusula 73.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 132.º:

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 74.^a

Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 133.º:

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 75.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo, 134.º:

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 76.^a

Declarações de intenções

1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente CCT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por um representante da Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e um representante do

Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares), ambos subscritores do presente CCT.

Cláusula 78.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 1 representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 79.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 80.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 68.^a, outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 81.^a

Pequeníssimas empresas

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de 3,85 €.

Cláusula 82.^a

Regimes mais favoráveis

1- O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

2- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de electricista - É o trabalhador(a) que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de encarregado fabril - É o trabalhador(a) que coadjuva o encarregado fabril no desempenho das suas funções e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de operador(a) de fritadeira - É o(a) trabalhador(a) que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita e colabora, por um período máximo de dois anos, para o exercício da profissão de operador de fritadeira.

Ajudante de motorista - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor - É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Analista - É o(a) trabalhador(a) com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Aprendiz - É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente administrativo(a) - Executa tarefas relaciona-

das 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.

Assistente administrativo(a) principal - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Auxiliar de armazém - É o(a) trabalhador(a) que auxilia nos trabalhos de armazém. Ajuda a arrumar os diversos produtos no seu lugar, separando-os pela guia de remessa ou outros documentos. Procede ao carregamento dos diversos materiais a expedir.

Auxiliar de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e de registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas do pagamento. Pode preparar os fundos

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) - É o(a) trabalhador(a) que, executando ou não funções da sua profissão, dirige e orienta o serviço inerente às suas funções.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de um

departamento de serviços administrativos ou do sector de produção.

Chefe de serviços/departamento - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de serviços e ou departamento de índole administrativa, industrial, agrícola, comercial ou outras.

Chefe de vendas - É o(a) trabalhador(a) que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda de empresa.

Cobrador(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos ou outros serviços análogos.

Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o(a) trabalhador(a) que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro, dos estabelecimentos industriais.

Contínuo (a) - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Demonstrador(a)/repositor(a) - É o(a) trabalhador(a) que faz a demonstração e ou exposição dos artigos por grosso e a retalho em estabelecimentos e indústrias, arruma e repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias.

Director(a) de serviços/divisão - É o(a) trabalhador(a) que dirige um ou mais serviços e ou divisões, quer ela seja do âmbito administrativo, comercial, produtivo e ou técnico, entre outros.

Embalador(a) - É o(a) trabalhador(a) que condiciona e ou embala o produto por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento. Detecta ainda possíveis deficiências nas embalagens, retirando-as e participando superiormente as anomalias detectadas.

Encarregado(a) de armazém - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado(a) fabril - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento de um ou mais sectores de produção, ou de apoio a mesma.

Encarregado(a) de laboratório - É o trabalhador responsável pelo funcionamento de uma ou mais actividades de laboratório de análises e ou ensaios físico-químicos.

Encarregado(a) de manutenção - É o trabalhador responsável pela execução de trabalhos de reparação e conservação mecânica, eléctrica e ou construção civil.

Escolhedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede à escolha das matérias-primas e produtos por métodos manuais, retirando-lhes todas as impurezas. Pode desempenhar rotativamente estas funções com as de embalador.

Estagiário(a) - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

Fiel de armazém - É o(a) trabalhador(a) que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais,

ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogoeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966), providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos acessórios, bem como pelo tratamento de água e boa conservação das instalações.

Guarda - É o(a) trabalhador(a) encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda-livros - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, simples ou com juros, e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração de balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que inspecciona os serviços dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode receber as encomendas.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa 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.

Motorista vendedor-distribuidor - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador(a) de estação elevatória - água e esgotos - É o(a) trabalhador(a) que opera e vigia o funcionamento dos equipamentos das instalações de bombagem e elevação de águas e esgotos: acciona os comandos da instalação relativos à passagem da água pelos filtros, grelhas e sifões e manobra as respectivas comportas; regista em mapas os valores observados no equipamento das instalações de bombagem destinadas à captação e distribuição de água ou dejectos e

colabora na limpeza e conservação dos equipamentos.

Operador(a) de fritadeira - É o(a) trabalhador(a) que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de fritar batatas, nomeadamente preparação da máquina, verificando a quantidade e qualidade da batata existente no sem-fim da depiladeira. Procede ao enchimento do dispositivo de lavagem e vigia o funcionamento do dispositivo de fritar. Controla o nível do óleo e a temperatura da máquina.

Operador(a) de instalações de tratamento de água - É o(a) trabalhador(a) que opera e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água: prepara soluções químicas para o tratamento de água a partir de análises efectuadas; interpreta e regista os resultados de leituras e incidentes de exploração; determina o Ph da água e procede às correcções necessárias; colabora na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos e zela pela limpeza das instalações e equipamentos.

Operador(a) de máquinas de empacotar - É o(a) trabalhador(a) que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina automática utilizada para envolver o produto e fechar a respectiva embalagem, nomeadamente preparando a máquina, colocando a bobina de material de envolvimento no eixo da máquina e regulando as guias. Introduce a película através dos rolos de transporte e prende-os ao mecanismo de embalar. Regula, se necessário, os sistemas que comandam a tensão das bobinas e a velocidade das películas. Posiciona o mecanismo eléctrico de termossoldagem para o fecho lateral das embalagens. Põe a máquina em funcionamento. Vigia a alimentação da máquina. Corrige o funcionamento da máquina sempre que necessário.

Operador(a) de máquinas de pinhão e outros frutos secos - É o(a) trabalhador(a) que vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas utilizadas para descascar as pinhas e partir o pinhão e outros frutos secos. É o responsável pela alimentação das máquinas. Escolhe, lava, seca e ensaca o pinhão.

Paquete - É o(a) trabalhador(a) menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil. *Porteiro* - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadoria nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada dos visitantes.

Praticante - É o(a) trabalhador(a) que faz tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

Pré-oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Secretário(a) de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções:

redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode operar eventualmente com telex.

Serralheiro(a) mecânico(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente - É o(a) trabalhador(a) que executa cargas e descargas, arruma caixas em paletes e executa trabalhos complementares não especializados necessários. Procede ainda à limpeza geral ou parcial da fábrica.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, podendo eventualmente executar outras tarefas compatíveis com a sua função.

Tesoureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que 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 respectivas 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.

Torrador(a) de frutos secos - É o(a) trabalhador(a) que escolhe, prepara e torra frutos secos e zela pelo bom funcionamento das respectivas máquinas.

Vendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções que efectua. Mantém-se, no entanto, em vigor os regimes de funções praticados na empresa.

ANEXO II

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019
0	Diretor(a) de serviços/divisão.	1 160,00 €
1	Chefe de serviços/departamento	1 055,00 €
2	Chefe de vendas Encarregado(a) fabril Encarregado(a) de laboratório Encarregado(a) de manutenção	905,00 €

3	Ajudante(a) de encarregado(a) fabril Chefe de secção Encarregado(a) de armazém Guarda-livros Tesoureiro(a)	820,00 €
4	Chefe(a) de equipa (eletricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Assistente administrativo(a) principal Fogoeiro(a) principal Secretário(a) de direção	725,00 €
5	Analista Caixa Assistente administrativo(a) Fiel de armazém Fogoeiro(a) de 1.ª Inspetor(a) de vendas Motorista de pesados Motorista vendedor(a)-distribuidor(a) Oficial electricista Pedreiro(a) de 1.ª Serralheiro(a) mecânico de 1.ª Vendedor(a)	685,00 €
6	Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador(a) de estação elevatória - águas e esgotos Operador(a) de fritadeira Operador(a) de instalações de tratamento de água Operador(a) de máquinas de empacotar Operador(a) de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador(a) de frutos secos	665,00 €
7	Cobrador(a) Assistente administrativo(a) de 2.ª Fogoeiro(a) de 2.ª Pedreiro(a) de 2.ª Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro(a) mecânico(a) de 2.ª	655,00 €
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador(a)/repositor(a) Assistente administrativo(a) de 3.ª Fogoeiro(a) de 3.ª Pedreiro(a) de 3.ª Pré-oficial electricista do 1.º ano Serralheiro(a) mecânico(a) de 3.ª Telefonista	650,00 €
9	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de operador(a) de fritadeira Ajudante de operador(a) de máquinas de empacotar Auxiliar de laboratório Estagiário(a) do 2.º ano Guarda Praticante do 2.º ano Servente	645,00 €
10	Contínuo(a) Embalador(a) Escolhedor(a)	640,00 €
11	Ajudante de electricista do 1.º ano Aprendiz(a) Estagiário(a) do 1.º ano Paquete Praticante do 1.º ano	635,00 €

Lisboa, 22 de julho de 2020.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de agosto de 2020, com n.º 109/2020, a fl. 128 do livro 12, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 16, de 29 de abril de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas

anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2020.
(...)

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 26.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 16,50 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2- Os trabalhadores admitidos a partir de janeiro de 2016, têm direito a uma diuturnidade de 16,50 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 3 diuturnidades.

(...)

Cláusula 29.ª

Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 22,50 €, a pagar independentemente do ordenado.

Cláusula 47.ª

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio diário de refeição.

2- O valor do subsídio de refeição é de 5,00 € diários e será pago sempre que o trabalhador preste um mínimo de quatro horas de serviço.

3- A entidade patronal, em vez do pagamento daquele subsídio, pode fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

Cláusula 61.ª

Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

1- As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

a) A retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;

b) Ajuda de custo de 56,00 € por dia de deslocação no continente e ilhas e de 99,00 € no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;

(...)

ANEXO I

Definição de funções

Serviços administrativos

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados na alínea anterior.

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponível; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações e fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo - É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

Caixa - É o trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de centro de recolha de processamento de dados - É o trabalhador que, sob a dependência direta dos gestores ou administradores de empresa, superintende no trabalho de análise, funcional e de aplicação, colabora na análise de sistemas e tem a seu cargo a orientação dos restantes profissionais de informática da empresa, bem como a supervisão técnica e administrativa de todas as suas tarefas, e ao qual cabe a superior determinação de organização, recursos e funcionamento do centro de tratamento e recolha de dados da empresa. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

Chefe de contabilidade/técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos com vista à determinação dos custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos 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 os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o en-

cerramento das contas e 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 subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Chefe de departamento ou chefe de divisão - É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe dos serviços administrativos ou chefe de escritório, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou chefia escritórios, quando anexos a fábricas, filiais ou armazéns, salvo se o número de profissionais de escritório for inferior a cinco.

Chefe dos serviços administrativos/chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois ou mais profissionais das categorias previstas na alínea seguinte.

Cobrador - É o trabalhador que efetua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir.

Controlador de aplicação - É o trabalhador que assegura a ligação do serviço de informática com os utilizadores, com vista ao correto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e atualiza ficheiros-mestres. Controla e verifica a qualidade e exatidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que tem como principal função redigir e datilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia o escriturário assistente administrativo e se prepara para esta função.

Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em datilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, datilografar papéis-matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Esteno-datilógrafo em língua portuguesa - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em datilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, datilografar papéis-matrizes (stencil), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Datilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos datilográficos minutados e registados por

outrem e, acessoriamente, serviço de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas) ou o que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Inspetor administrativo - É o trabalhador que tem como principal função a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador, quer através da consola, quer através do equipamento periférico apropriado (cartões, banda, discos, etc.). Prepara o computador para a execução dos programas, nomeadamente através da introdução das instruções apropriadas necessárias à execução. Tem a seu cargo a operação do equipamento periférico de entradas e saídas de dados, nomeadamente aquele que funciona online com a unidade central de processamento.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Programador de computador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pela análise de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz -lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Programador mecanográfico ou de peri-informática - É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação, estabelece as fichas de dados e resultados. Pode ter a seu cargo a programação lógica das máquinas de recolha de dados, minicomputadores de tarja magnética, minicomputadores de escritório, terminais ou qualquer outro tipo de máquinas periféricas programáveis.

Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar -se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas, transmitindo indicações várias. Poderá desempenhar serviços auxiliares de escritório.

Secretário de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem -lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho contratos e escrituras.

Técnico administrativo - É o trabalhador que, exclusiva e permanentemente, é encarregado de velar pela aplicação da legislação do trabalho, da previdência e fiscal e de assegurar o processamento dos respetivos encargos, bem como de recolher e elaborar elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais ou solicitados pela empresa.

Telefonista - É o trabalhador que opera numa cabina operadora ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas e, sem sair do seu local de trabalho, realiza outros serviços relacionados com a sua função.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório 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 os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhador/a de limpeza - Trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Fogueiros

Encarregado de fogueiro - O trabalhador que exerça as funções de encarregado terá uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros o mínimo de três profissionais com esta categoria. As funções de encarregado são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo -lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer beneficiação nos geradores, auxiliares e acessórios na central de vapor.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (€)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	995,00

II	Analista de sistemas. Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspetor administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	925,00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	875,00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Prog. mecanográfico ou de peri-informática Secretário de direção Técnico administrativo Fogoeiro-encarregado	832,00
V	Caixa Controlador de aplicação Assistente administrativo de 1.ª Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1.ª classe	772,00
VI	Cobrador de 1.ª classe Assistente administrativo de 2.ª Esteno-datilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2.ª classe Rececionista	730,00
VII	Cobrador de 2.ª classe Telefonista de 1.ª classe Fogoeiro de 3.ª classe	690,00
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) Datilógrafo Estagiário	650,00
IX	Contínuo de 18 anos Trabalhador/a de limpeza Paquete até 17 anos	640,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 42 empresas e 1780 trabalhadores.

Lisboa, 2 de março de 2020.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José Augusto dos Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de agosto de 2020, com o n.º 111/20, a fl. 129 do livro n.º 12, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras

Revisão parcial

Cláusula prévia

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objeto de revisão, a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019 (texto consolidado) e apenas nas matérias agora acordadas:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 4624 trabalhadores e 172 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2020.

Cláusula 74.ª-A

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,70 €.

- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

ANEXO I

Condições específicas

Motoristas e ajudantes de motoristas

Refeições

1- As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, te-

nam de tomar fora das horas referidas no número 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

Pequeno almoço	4,63 €;
Almoço	12,81 €;
Jantar	12,81 €;
Ceia	6,39 €
(...)	

Trabalhadores de hotelaria

Direito à alimentação

(...)

10- O valor da alimentação para os efeitos de descontos e para os efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

Refeição completa	5,70 €
-------------------------	--------

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 572,02
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 233,31
III	Profissionais de engenharia de grau 4	1 930,33
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 682,59
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 531,32
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B)	1 349,04
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A)	1 187,22
VIII	Chefe de vendas Desenhador-chefe/projectista Desenhador	923,36
IX	Caixeiro-encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado de electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	878,75
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Foguetiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos)	837,00
XI	Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Foguetiro-subencarregado	832,00
XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado de construção civil Vendedor Caldeireiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Chefia IV (químicos) Cobrador Ecónomo Cozinheiro de 1. ^a Desenhador de execução I	813,00

XII	Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1. ^a Ferreiro ou forjador de 1. ^a Fiel de armazém (comércio) Foguetiro de 1. ^a Fresador mecânico de 1. ^a (metalúrgicos) Laminador de 1. ^a (cortiça) Laminador de 1. ^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. ^a Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1. ^a (metalúrgico). Torneiro mecânico de 1. ^a Tractorista de 1. ^a Vendedor especializado	813,00
XIII	Afiador de ferramentas de 1. ^a (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2. ^a Dispenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2. ^a Ferreiro ou forjador de 2. ^a Foguetiro de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 1. ^a Laminador de 2. ^a (cortiça) Laminador de 2. ^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 2. ^a Mecânico de carpintaria de 1. ^a Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador máquinas electrónicas (cortiça) Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. ^a Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2. ^a Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Tractorista de 2. ^a Verificador	809,00
XIV	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2. ^a Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante de motorista (rodoviários) Amolador Apontador Broquista Caldeireiro de 3. ^a Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de limpos de 2. ^a Colmatador	805,00

XIV	Condutor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica Contínuo Cortador de bastões Cozinheiro de 3.ª (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Enfardador e prensador Espaldador manual ou mecânico Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3.ª Ferreiro ou forjador de 3.ª Fogueiro de 3.ª Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3.ª (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2.ª Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3.ª (cortiça) Laminador de 3.ª (metalúrgicos) Lavador de rolhas e discos Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador Mecânico de automóveis de 3.ª Mecânico de carpintaria de 2.ª Operador de máquinas de envernizar Pedreiro de 2.ª Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2.ª Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.ª Porteiro Prensador de colados Preenseiro Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rabaneador Recortador de prancha Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador por electroarco de 3.ª Telefonista de 2.ª Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3.ª Traçador Triturador Vigilante (corticeiro) Alimentador ou recebedor (cortiça) Calafetador Colador Estampador Limpador de topos Moldador Parafinador, encerador ou esterilizador Prensador de cortiça natural Rebaixador Ajudante (cortiça) Escolhedor de rolhas e discos	805,00
-----	--	--------

XV	Afinador de ferramentas de 3.ª Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3.ª Lavador mecânico ou manual Não especializado (químicos) Operário não especializado (serventemetalúrgico) Preenseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente (comércio) Tecelão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.º ano	800,00
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	800,00
XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (electricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	800,00
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	800,00
XIX	Aprendiz do 2.º ano (electricidade) Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Pacote de 17 anos de idade. Praticante do 2.º ano (comércio)	800,00
XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista) Pacote de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	800,00

Aprendizes corticeiros

Grupos	16 - 17 anos	17 - 18 anos
XIV	800,00	800,00

Aprendizes metalúrgicos

Tempo de aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	800,00	800,00
17 anos	800,00	-

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	800,00	800,00
17 anos	800,00	-

Santa Maria de Lamas, 24 de julho de 2020

APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.

Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Manuel Jorge Pinto Coelho, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - FEPCES:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - FESAHT:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQT D:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

– STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

– OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - FEPCES, representa as seguintes organizações sindicais:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas.
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - FESAHT, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores dos Açores.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção,

ção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

- SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN – Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 5 de agosto de 2020, com o n.º 115/20, a fl. 129 livro n.º 12, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outra/texto consolidado

Cláusula Prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 38 de 15 de outubro de 2019 e *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 32 de 29 de agosto de 2017, texto consolidado, passando as condições de trabalho do sector (pessoal de escritório) a reger-se pelo novo CCT nos seguintes termos:

CAPITULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional, representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *h)* do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de julho, serão abrangidos pela presente convenção 960 trabalhadores e 300 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra e poderá ser denunciado nos termos legais.

2- A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2020.

CAPITULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

Grupo A

Trabalhadores de escritório - As habilitações do curso geral dos liceus ou curso geral do comércio, os cursos especializados ou oficiais e equivalentes, bem como os cursos de formação profissional.

Grupo B

Cobreadores - Idade mínima de 18 anos e as habilitações legais.

Grupo C

Telefonistas - Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo D

Serviços auxiliares de escritório - Idade de 16 anos ou as habilitações mínimas legais e o trabalho a executar seja considerado trabalho leve.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

3- A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocações do sindicato.

4- Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão se encontram os ex-trabalhadores dessa empresa cujos contratos hajam sido rescindidos por mútuo acordo.

Cláusula 4.^a

(Contrato a termo)

Nas circunstâncias previstas na lei, é permitida a admissão de trabalhadores com a modalidade de contrato a termo certo ou incerto.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental correspondente ao período inicial de execução do contrato, com a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a partir do período de experiência, a admissão considera-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão.

3- Por comum acordo, e sempre por escrito, assinado pelo trabalhador e pela entidade patronal, pode-se suprimir o período de experiência ou reduzir o mesmo.

Cláusula 6.^a

(Categoria profissional)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

2- Todos os trabalhadores que se encontram ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão reclassificados nos termos do número anterior.

Cláusula 7.^a

(Dotações mínimas)

1- É obrigatória a existência de:

a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 20 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de 5 trabalhadores de escritório e correlativos.

2- Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato, os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

3- Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.

4- Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos quadros do pessoal e o seu cômputo para efeitos do quadro de dotações mínimas, se os mesmos desempenharem, efectivamente, algumas das funções indicadas no anexo II, nível I.

Cláusula 8.^a

(Acesso)

1- Os segundos e terceiros-escriturários, logo que completem três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediata, obrigatoriamente.

2- Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 18 anos de idade, serão promovidos a escriturários ou categoria equivalente.

3- Os dactilógrafos que possuam as habilitações mínimas referidas no grupo A do número 1 da cláusula 3.^a, logo que completem dois anos de permanência na profissão ou 18 anos de idade, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

4- Os paquetes serão promovidos a estagiários, logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não

disponham dessas habilitações, e logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

5- Os operadores de máquinas de contabilidade, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores mecanográficos e correspondentes em língua estrangeira, ao fim de três anos de permanência na categoria, passarão a auferir o vencimento do escalão imediatamente superior.

6- Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver, à data da entrada em vigor deste contrato, na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

7- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, promovam trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

8- Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa.

CAPITULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 9.^a

(Obrigações da entidade patronal)

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quanto por estes solicitados;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho nos locais de trabalho;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou representantes de organismos de trabalhadores e membros de comissões de trabalhadores;
- h) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 10.^a

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;

- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrários aos seus direitos e garantias;

- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;

- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

- h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;

- i) Informar com verdade, isenção de espírito de justiça a respeito dos inferiores e superiores hierárquicos;

- j) Desempenhar na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;

- l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes, em matéria da sua competência, nas relações de trabalho;

- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

- n) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;

- o) Não divulgar elementos sobre clientes da empresa, guardando inteiro sigilo profissional.

Cláusula 11.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;

- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

- d) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados no presente contrato colectivo;

- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

- f) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

- g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

- h) Opor-se ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida a prática de actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 12.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

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

2- O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3- No caso de mudança total ou parcial, o trabalhador pode rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista na lei.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 13.^a

(Transferência temporária do posto de trabalho)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, aproximação do fecho do balanço, faltas de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 14.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pela adquirente, por escrito, todos

os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido, nos termos da lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no número 1 desta cláusula.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPITULO IV

Deslocações de serviço

Cláusula 15.^a

(Princípio geral)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou accidental.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito.

Cláusula 16.^a

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações de serviço todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 17.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, retribuído de acordo com a cláusula 29.^a, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 18.^a

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 19.^a

(Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações)

1- São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2- A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 20.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no Continente e ilhas adjacentes)

1- As grandes deslocações no Continente e ilhas adjacentes dão ao trabalhador direito:

a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;

b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 0,50 €/dia;

c) Ao pagamento de despesas de transportes no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3- Para efeito desta cláusula só será aplicado o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

4- No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço de gasolina super.

5- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, sempre que não tenha dado cumprimento na cláusula seguinte.

Cláusula 21.^a

(Seguros e deslocações)

1- O pessoal deslocado em serviço deverá estar abrangido pelo seguro de acidentes de trabalho.

2- O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de 47.000,00 €.

CAPITULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

(Horário de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas, de segunda a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições permitidas por lei, quer quanto à sua oportunidade, quer quanto à sua duração.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, no sábado, domingo ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, tal como se encontra regulado na lei.

Cláusula 23.^a-A

(Paralisação do trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a um período diário de dez minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e de dez minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

2- Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.

3- Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no número 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

Cláusula 24.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- Os trabalhadores que, nos termos legais, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado da declaração de concordância do trabalhador.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento.

CAPITULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 25.^a

(Princípios gerais)

1- Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de traba-

lho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.

2- Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3- No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, as diuturnidades, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 26.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de noventa dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, as partes deverão, previamente, lavrar documento escrito donde constem as condições da situação de experiência.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 27.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e/ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função, desde que se conserve, no exercício das novas funções cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados, no espaço de doze meses.

Cláusula 28.^a

(Diuturnidades)

1- Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de 33,50 € por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2- O tempo de permanência na categoria começa a contar em 1 de janeiro de 1973.

3- A incidência das diuturnidades tem como limite a categoria hierarquicamente superior, ou o limite de três, no caso de não haver a categoria superior.

Cláusula 29.^a

(Remuneração por trabalho suplementar e por isenção de horário de trabalho)

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

- 75 % no trabalho prestado na primeira hora;
- 100 % no trabalho prestado na segunda hora;
- 125 % nas horas seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

3- A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

4- Para efeitos de cálculo da remuneração/hora suplementar utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{2 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

Cláusula 30.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores cujos contratos de trabalho se mantêm em vigor até ao dia 20 de dezembro de cada ano terão direito a receber, nesta data, um subsídio de Natal correspondente a dois dias e meio de retribuição mensal, efectivamente auferida, por cada mês de trabalho prestado.

2- Não implicarão diminuição do subsídio de Natal as faltas que não acarretem perda de remuneração nem as que, em caso de doença ou acidente de trabalho, não excedam sessenta dias em cada ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.

4- Para efeitos da determinação proporcional do subsídio de Natal, contar-se-á como mês completo qualquer fracção de tempo superior a quinze dias e como meio mês fracção igual ou inferior a quinze dias.

Cláusula 31.^a

(Subsídio de Natal para os trabalhadores militares)

1- Os trabalhadores no ano em que ingressem no serviço militar têm direito a receber um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2- Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar terão direito a um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, contando até 31 de dezembro.

Cláusula 31.^a-A

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no montante de 5,70 €.

2- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, nem para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente a refeição ou nelas participem com montante não inferior ao mencionado no número 1.

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição no valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

5- Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, faltem por motivos de idas ao tribunal, a consulta médica ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

CAPITULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

(Descanso semanal e feriados)

1- O dia de descanso semanal é o domingo. O sábado será considerado como dia de descanso semanal complementar.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Domingo de Páscoa

Sexta-Feira Santa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel); *

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro; *

1 de novembro; *

1 de dezembro; *

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

*Os feriados referidos encontram-se suspensos enquanto forem considerados por imposição legal imperativa.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela Segunda-Feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores e por maioria.

Cláusula 33.^a

(Período de férias)

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, 22 dias úteis de férias.

2- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis de férias. Se ocorrer no 2.º semestre do ano civil,

o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano. 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 o direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 34.^a

(Doença no período de férias)

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

2- Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de março.

3- As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 35.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total de férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das mesmas.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se as tiverem já gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 36.^a

(Férias e subsídio - Serviço militar)

1- O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2- Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

3- No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano de incorporação, o trabalhador terá direito a gozar as férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 37.^a

(Definição de faltas)

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

2- As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

Cláusula 38.^a

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença ou ida ao médico, devidamente comprovados;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadmissíveis, no exercício de funções em associações sindicais, na qualidade de delegado sindical ou de membros de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, até 15 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;

d) Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a doença ou acidente;

h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

i) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 39.^a

(Definição de faltas não justificadas)

São consideradas não justificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 40.^a

(Consequências das faltas)

1- As faltas dadas pelos motivos das alíneas *a)*, *c)*, *d)*, *e)*, *g)* e *h)* do número 1 da cláusula 38.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2- As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea *b)* do número 1 da cláusula 38.^a não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição até ao limite do crédito de horas concedido na lei sindical.

Cláusula 41.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2- *(Eliminado.)*

CAPITULO VIII

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

(Causas de extinçãõ do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;

d) Despedimento colectivo;

e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 43.^a

(Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal)

1- Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelas normas aplicáveis ao contrato.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa 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 actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas 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 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;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 44.^a

(Averiguação de justa causa)

1- A averiguação de justa causa far-se-à em processo disciplinar escrito.

2- A instrução do processo compreenderá, obrigatoriamente, a audição do arguido e as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, quando por aquele requeridas.

3- A entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido e à comissão de trabalhadores, se existir, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

4- O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, apresentando a sua defesa.

5- O processo será seguidamente entregue por cópia à comissão de trabalhadores, se existir, a qual se pronunciará, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

6- Decorrido o prazo estabelecido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta existir.

7- O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da decisão da entidade patronal.

8- Constituem nulidade do procedimento disciplinar, a nulidade do respectivo processo, a falta de audição do trabalhador interessado e da entrega ao mesmo da decisão final.

9- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender previamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 45.^a

(Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar)

1- No caso de nulidade do procedimento disciplinar, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até

à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no número 2 da cláusula 46.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

3- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, num lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 46.^a

(Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador)

1- Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que perturbem gravemente as relações de trabalho:

a) Falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanções abusivas;

d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2- A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador o direito às indemnizações previstas na lei.

3- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 47.^a

(Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador)

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

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 de aviso prévio em falta.

Cláusula 48.^a

(Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica)

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito às indemnizações constantes da cláusula 46.^a, número 2.

CAPITULO IX

DISCIPLINA

Cláusula 49.^a

(Infracção disciplinar e sua prescrição)

1- Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias de verificação, ou do seu conhecimento pela entidade patronal, ou ao fim de um ano, se os factos constituírem também ilícito penal.

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão de trabalho, até 12 dias úteis, com perda de vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

2- Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3- As sanções disciplinares prescrevem no prazo de trinta dias contados da data da decisão.

4- A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

Cláusula 51.^a

(Processo disciplinar)

1- O poder disciplinar exercer-se-á através do processo escrito.

2- A peça inicial do processo será a participação, com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

3- A entidade instrutora do processo, procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, inquirindo, designadamente, as testemunhas oferecidas pelo arguido.

4- Iniciado o processo, o trabalhador poderá ser suspenso nos termos previstos na lei e sempre sem perda de retribuição.

5- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

Cláusula 52.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.^a;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organizações sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquetes de greve, membros de comissões de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Depor em defesa de colegas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do número 1 desta cláusula, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma empresa.

Cláusula 53.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1- A entidade patronal que aplicar qualquer sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com a alteração constante do número seguinte.

2- Se a sanção consistir no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo da cessação do contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

CAPITULO X

Cláusula 54.^a

Segurança Social

(Princípio geral)

A entidade patronal e os trabalhadores ao serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPITULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 56.^a

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma, ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4- Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5- No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora, a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

Cláusula 56.^a

(Exames médicos)

1- As empresas devem promover a realização dos exames médicos previstos na lei, de admissão, periódicos ou ocasionais.

2- As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria. Esta ficha encontra-se sujeita ao regime de segredo profissional.

Cláusula 57.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de higiene e segurança.

CAPITULO XII

Direitos especiais

Cláusula 58.^a

(Direitos de menores)

1- As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção 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 sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Clausula 58.^a-A

Parentalidade

Em relação a toda a matéria relativa à parentalidade aplica-se o regime legal consubstanciado no Código do Trabalho, na sua redação mais atualizada, e demais legislação complementar relativa a esta matéria.

Cláusula 59.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo de retribuição.

2- Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.

4- As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

5- Os trabalhadores têm direito a todos os demais benefícios previstos na lei para o estatuto do trabalhador estudante.

Cláusula 60.^a

(Abono para falhas)

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos ou cobranças será atribuído o abono mensal de 43,00 € para falhas.

CAPITULO XIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.^a

(Princípio geral)

Toda a actividade sindical regulamentar-se-á pelas normas constantes da lei sindical em vigor.

Cláusula 62.^a

(Reuniões do delegado sindical com a direcção da empresa)

1- O delegado sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões dos delegados sindicais da empresa com a entidade patronal serão anunciados aos trabalhadores de escritório.

Cláusula 63.^a

(Forma)

Todos os problemas tratados entre o delegado sindical da empresa e a entidade patronal, e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPITULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 64.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

1- Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2- Por efeito da aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

Cláusula 65.^a

(Comissões paritárias)

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicais, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Pode participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

Cláusula 66.^a

(Relações nominais e quadro de pessoal)

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a reter os quadros de pessoal, nos termos da lei.

2- As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível do local de trabalho, cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos termos do original.

Cláusula 67.^a

Disposição geral

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2/1978, n.º 8/1979, n.º 18/1981, n.º 22/1982, n.º 26/1983, n.º 26/1984, n.º 26/1985, n.º 26/1986, n.º 26/1987, n.º 29/1988, n.º 30/1989, n.º 29/1990, n.º 28/1991, n.º 28/1992, n.º 29/1993, n.º 30/1996, n.º 29/1997, n.º 31/1998, n.º 30/1999, n.º 30/2000, n.º 29/2001, n.º 28/2002, n.º 32/2003 e n.º 42/2004.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

Chefe de escritório ou director de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa, segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Analista de sistemas - O profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam ao fim em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta às modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Chefe de departamento ou de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista - O trabalhador que 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 actividade 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 dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece elementos

contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades dentro da secção.

Guarda-livros - O trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas), ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

Programador de computador - O profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador - Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões e em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo e coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura, perfuração ou escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as operações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, e retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

Secretária(o) de direcção ou administração - O trabalhador que assegura, por sua própria iniciativa, a rotina diária

do gabinete; prepara os processos de responsabilidade da direcção; submete os mesmos à apreciação, estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega o correio pessoal e a correspondência importante e assegura, por sua própria iniciativa, a correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes.

Correspondente em línguas estrangeiras - O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Efectua deslocações no País ou no estrangeiro para melhor cumprir a sua missão.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante ou caixeiro de praça.

Caixeiro-encarregado - O trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixa - O trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo a execução exclusiva ou predominante do serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

Cobrador - O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo, que exerce funções análogas, nomeadamente de informação e de fiscalização.

Escriturário - O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, ocupa-se do serviço cuja natureza não corresponde a qualquer das outras categorias deste anexo. Escalões: primeiro, segundo e terceiro-escriturário.

Operador mecanográfico - O profissional que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recebe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Caixeiro - O trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local

de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Operador de máquinas de contabilidade - O trabalhador que opera com máquinas de contabilidade e máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-verificador mecanográfico - O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Telefonista - O trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Continuo - O trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos.

Dactilógrafo - O trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrém e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo de cópias de correspondência e serviço de telefone. Pode ser designado dactilógrafo do 1.º ano ou do 2.º ano.

Estagiário - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de caixa ou escriturário. Escalões: estagiário do 1.º ano e do 2.º ano.

Caixeiro-ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro. Pode ser designado caixeiro-ajudante do 1.º ano ou do 2.º ano.

Servente de limpeza - O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza e arrumação das salas, escritórios, corredores e outras dependências.

Paquete - O trabalhador que, menor de 18 anos, presta unicamente serviços enumerados para os contínuos. Escalões: pacote de 16 anos e de 17 anos.

Praticante - O trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro. Escalões de 1.º ano, de 2.º ano e de 3.º ano.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Vencimentos (euros)
I	Director de serviços Chefe de escritório	956,16 €
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/departamento Contabilista	912,54 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	866,62 €
IV	Secretário/direcção/administração Correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro encarregado Operador de computador	822,32 €
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1.ª Operador mecanográfico	821,75 €
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2.ª	800,00 €
VII	Caixeiro de 3.ª Telefonista Terceiro-escriturário	800,00 €
VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	800,00 €
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano	800,00 €
X	Servente de limpeza: Maior Menor	800,00 €
XI	Paquete de 17 anos	800,00 €
XII	Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano	800,00 €
XIII	Praticante do 2.º ano	800,00 €
XIV	Praticante do 1.º ano	800,00 €

ANEXO III

Quadro de densidades

Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários	-	1	1	1	1	1	2	2	2	3
Segundos-escriturários	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais

Categorias profissionais	Níveis
Chefe de escritório ou director de serviços	1.2
Chefe de serviços ou de departamento	1.2
Contabilista	1.2
Chefe de secção	2.2
Guarda-livros	3.2
Correspondente em línguas estrangeiras	3.2
Vendedor	3.2
Caixeiro-encarregado	3.1
Caixa	4.1
Cobrador	4.1
Primeiro-escriturário	4.1
Operador-mecanográfico	4.1
Primeiro-caixeiro	4.2
Segundo-escriturário	4.1
Operador de máquinas de contabilidade	4.1
Perfurador-verificador mecanográfico	4.1
Segundo-caixeiro	4.2
Terceiro-escriturário	4.1
Telefonista	5
Terceiro-caixeiro	4.2
Contínuo	6
Dactilógrafo do 2.º ano	5
Estagiário do 2.º ano	X - 4.1
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	X - 4.2.1
Dactilógrafo do 1.º ano	5
Estagiário do 1.º ano	X - 4.1
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	X - 4.2.1
Servente de limpeza	6
Paquete de 17 anos	X - 4.1
Praticante do 3.º ano	X - 4.3.1
Paquete de 16 anos	X - 4.1
Praticante do 2.º ano	X - 4.3.1
Praticante do 1.º ano	X - 4.3.1

Santa Maria de Lamas, 24 de julho 2020

Pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.
Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES /UGT:

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Isabel Andrade Gariso, na qualidade de mandatária.

Depositado em 5 de agosto de 2020, com n.º 114/20, a fl. 129 do livro n.º 12, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial e outras

A Liga Portuguesa de Futebol Profissional, associação de entidades empregadoras a que corresponde o NIPC 502 136 219, com sede na rua da Constituição, n.º 2555, na freguesia e concelho de Cedofeita, Porto, neste ato representada pelos Ex.^{mos} Senhores Dr. Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia e Dr.ª Sónia Carneiro, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e diretora executiva coordenadora, com poderes para a obrigar, ao diante abreviadamente designada Liga Portugal;

e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, pessoa coletiva número 500 965 706, com sede na rua do Almada, n.º 11, 3.º d.^{to}, 1200-288, em Lisboa, neste ato representado pelos Ex.^{mos} Senhores Dr. Joaquim Manuel Evangelista da Silva e Dr. José Carlos Martins Ferreira, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e vice-presidente, com poderes para o obrigar;

ambas outorgantes do contrato coletivo de trabalho dos Jogadores Profissionais (ultimamente publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego* n.º 21, de 8 de junho de 2020 - ao diante CCT), ao diante abreviada e conjuntamente também designadas partes,

Considerando que:

a) A Liga Portugal encetou um projeto de sustentabilidade económica dos clubes, que o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol reconhece como adequado e que visa a proteção dos clubes e dos jogadores;

b) Tal projeto está a seguir um percurso que se afigura satisfatório sem que, no entanto, tenha logrado ainda o saneamento financeiro dos clubes, tanto mais que atualmente o país e no mundo veem-se confrontados com todas as condicionantes económicas provocadas pela pandemia Covid-19;

c) As sociedades desportivas da LigaPro viram os seus rendimentos manifestamente reduzidos porquanto a sua competição terminou abruptamente em 12 de março de 2020 e ainda não retomou.

d) Nas últimas épocas desportivas, o SJPF e a Liga Portugal acordaram que se aplicasse o coeficiente referido na alínea b), do número 1, do artigo 32.º-A do CCT aos salários dos jogadores da LigaPro.

e) As partes entendem que se justifica a manutenção em vigor da norma referida no para a época desportiva 2020/2021, face aos extraordinários constrangimentos que o futebol viverá nesta época.

f) O presente acordo aplica-se ao setor do futebol (futebol de 11) e abrange todas as sociedades desportivas e futebolis-

tas profissionais em território nacional em número aproximado de entidades patronais de 34 e de jogadores de 5000; .

acordam, livremente e de boa-fé, em alterar os artigos 32.º-A do CCT nos termos das cláusulas seguintes:

Cláusula primeira

As partes acordam alterar o teor do artigo 32.º-A do CCT, que passará a ter a seguinte redação:

Artigo 32.º-A

Disposição transitória

1- O jogador profissional que celebre contrato de trabalho desportivo para a época desportiva 2020/2021, tem direito a auferir, a seguinte retribuição base mínima mensal, para as competições em que participa:

a) I Liga (Liga NOS): 3 vezes a retribuição mínima mensal garantida estabelecida pelo Governo para a generalidade dos trabalhadores (RMMG);

b) II Liga (LigaPro): 1,75 RMMG;

c) Campeonato de Portugal: 1,5 vezes a RMMG;

d) Escalões de formação, campeonato sub-23, e outras competições não expressamente previstas: a RMMG.

2- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 1, na época desportiva 2020/2021, para as equipas participantes no Campeonato de Portugal, fixa-se a retribuição base mínima mensal na RMMG, condicionada à obrigação do clube ou sociedade desportiva garantir que, pelo menos 30 % dos jogadores que compõe o seu plantel principal, celebrarão contrato de trabalho desportivo objeto do respetivo registo na Federação Portuguesa de Futebol.

§1) Verificando-se o incumprimento do disposto neste número 2, o clube ou sociedade desportiva fica obrigado a atualizar o valor salarial de todos os seus atletas para o coeficiente fixado na alínea c) do número 1.

§2) O jogador profissional com idade até 23 anos considerado formado localmente, que celebre o seu primeiro contrato de trabalho desportivo na época desportiva 2020/2021 tem direito, nos dois primeiros anos de vigência do contrato, à RMMG.

3- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista nas alíneas b) ou e), do número 1 e no número 2, seja utilizado, por 45 minutos ou mais, em pelo menos 5 jogos da equipa principal ou equipa B da sociedade desportiva, passa a ter direito, a partir do mês seguinte ao da quinta utilização, à retribuição prevista para a competição em que participou.

§1) No caso de o número de jogos em que o jogador participa ser repartido entre jogos nos campeonatos em que a equipa principal e a equipa B participam, a retribuição do jogador será a correspondente à do campeonato da equipa B, sem prejuízo de quando atingir o mínimo de cinco jogos no campeonato da equipa principal, ter direito a receber a remuneração mínima para essa competição no mês seguinte à realização desse jogo

4- Os jogadores que, enquadrando-se na situação de recebimento do salário mínimo previsto no CCT por força do regime transitório acordado entre a LPFP e o SJPF, sejam transferidos na época 2021/2022 para outro clube, terão di-

reito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

5- A LPFP compromete-se a enviar ao SJPF, após o fecho das inscrições, respetivamente a 31 de dezembro e 31 de março, uma listagem dos jogadores inscritos, duração e valor dos contratos de trabalho registados.

Cláusula segunda

1- As partes convencionam, ainda, sem prejuízo da cláusula segunda do acordo celebrado em 30 de junho de 2018, que vigora até à época desportiva 2022/2023, que se mantêm em vigor para a época 2020/2021 as seguintes obrigações:

1.1- A LPFP e o SJPF comprometem-se a levar a cabo ações de formação e sensibilização anti match-fixing, no decurso da época desportiva, dando continuidade ao projeto «Deixa-te de joguinhos», do qual é ainda parceira a Federação Portuguesa de Futebol.

1.2- Para efeitos do disposto no número anterior, mediante a indicação de um representante por cada uma das três entidades (SJPF, FPF e LPFP) estarão os clubes e sociedades desportivas obrigados a disponibilizar as suas instalações, para uma sessão com o plantel, em dia e hora a determinar.

1.3- Sem prejuízo do disposto relativamente à temática da integridade e combate à manipulação de resultados, a LPFP, em representação dos clubes e sociedades desportivas, compromete-se a disponibilizar ao SJPF um período de três horas, em dias e horários a determinar, para abordar junto dos plantéis sénior e de formação as seguintes temáticas:

- a) Educação e formação - Carreiras duais;
- b) Educação financeira;
- c) Saúde mental;

1.4- A LPFP compromete-se a entregar ao SJPF, durante a época 2020/2021, camisolas de clubes participantes nas competições profissionais, nos seguintes termos:

- a) 10 camisolas por clube, relativamente a FC Porto, SL Benfica e Sporting CP.
- b) 3 camisolas por clube, em relação aos restantes clubes e sociedades desportivas.

1.5- As camisolas deverão ser autografadas por jogadores dos respetivos plantéis, para utilização exclusiva em iniciativas de responsabilidade e solidariedade social organizadas pelo sindicato.

Cláusula terceira

1- As partes renovam o compromisso de finalizar e outorgar um acordo sobre as matérias ainda em negociação, designadamente as relativas à formação e modalidade contratual intermédia, fundo de pensões e sistema de resolução de conflitos laborais (CAP).

2- As partes estabelecem, ainda, que caso haja incumprimento de qualquer das disposições anteriores, é obrigação da LPFP devolver o valor das diferenças entre o coeficiente legal e o coeficiente acordado.

3- Em tudo o mais, mantém-se inalterado e em vigor o teor do CCT.

Feito no Porto, em 9 de julho de 2020, em duas vias originais, ficando cada parte outorgante na posse de uma.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional,

Pedro Proença, na qualidade de presidente.

Sónia Carneiro, na qualidade de diretora executiva coordenadora.

Pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol,

Joaquim Evangelista, na qualidade de presidente.

José Carlos Martins Ferreira, na qualidade de vice-presidente.

Depositado em 4 de agosto de 2020, com o n.º 113/20, a fl. 129, do livro 12, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28 de 29 de julho de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.ª e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT .

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos 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 ACT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão, noção e duração do período experimental

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

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

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

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

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

5- 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 e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEF, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP, há 25 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

6- 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.

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

8- 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.

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

Cláusula 5.^a

Formação profissional, objetivos e formação contínua

1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

2- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurara o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 (quarenta horas) de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

Cláusula 6.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

Cláusula 7.^a

Categoria profissional

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos (anexo I).

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

a) Cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;

i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a 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 de retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

n) Enviar ao SINDCES até ao dia oito do mês seguinte

àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, 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 pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) 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;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;

i) Cooperar, no empregador, 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;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- 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 na lei e nesta convenção;

e) e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele 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) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 12.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas.

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os tra-

balhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim-de-semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 31.^a

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empre-

gador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 31.^a

Cláusula 15.^a

Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.^a

Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 18.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde

a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{RNM} \times 12}{\text{HT} \times 52}$$

sendo:

RNM - Retribuição normal mensal - retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo II, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

sendo:

A - Acréscimo.

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo centésimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescenta-se uma percentagem em cada categoria de 5 % para o tra-

balhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,77 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituído desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 29.^a

Deslocações e transferências - Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

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

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo

trabalhador directamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 30.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 31.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

– Almoço - Das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

– Jantar - Das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

– Ceia - Das 24 às 2 horas.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço 3,35 €;

– Almoço ou jantar 11,90 €;

– Ceia..... 3,35 €;

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

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por

cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, excepto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea b) da cláusula 12.^a

Cláusula 33.^a

Feridos

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa 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 poderá 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 subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpo-

lados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8- 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.

9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10- Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 37.^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 efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

4- 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 ao respectivo subsídio.

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 38.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do 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, nos termos da lei vigente e deste ACT;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslo-

cação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

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

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

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, 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 quarenta e oito horas.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova de falta

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

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

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

4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 44.^a

Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomará o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando

a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparencia no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador
– Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

– Divisão II - Despedimento colectivo;

– Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;

– Divisão IV - Despedimento por inadaptação;

e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 48.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 49.^a

Trabalhador-estudante

1- 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 a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 50.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 52.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto e 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e legislação complementar.

Cláusula 53.^a

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único. O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebido da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da Lacticoop;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SINDCES.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, 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 ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.^a

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP, SGPS - Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do

Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 60.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 26.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.^a

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Assessor técnico - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua 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 actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, 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.

Assistente administrativo principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

Caixa - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Chefe do centro de informática - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Comercial - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características

de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Conferente - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Director de departamento - É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Director-geral - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Estagiário - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Monitor - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Operário não diferenciado - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário da direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Servente de armazém - É o trabalhador que cuida do arremun das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 415,50 €
II	Director de departamento	1 283,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 128,00 €
IV	Assessor técnico do grau II	1 030,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	907,50 €
VI	Chefe de secção Monitor Programador de informática	827,50 €
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Secretário(a)	801,00 €
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado de transportes Fiel de armazém Comercial	754,00 €
IX	Assistente administrativo de 2.ª Motorista de pesados.	735,00 €
X	Distribuidor	715,00 €
XI	Assistente administrativo de 3.ª Motorista de ligeiros	700,00 €

XII	Conferente	673,00 €
XIII	Lavador	657,00 €
XIV	Servente de armazém	643,50 €
XV	Estagiário Porteiro Operário não diferenciado Servente de limpeza	641,00 €

Lisboa, 5 de março de 2020

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.ª.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/ UGT

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de julho de 2020, a fl. 128, do livro n.º 12 com o n.º 108/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris (ASPTC) que passa a denominar-se Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 22 de julho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2019.

Artigo 1.º

Âmbito profissional

A Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC), é constituída pelos trabalhadores que nela livremente se filiem e que exerçam a sua atividade profissional na Carris ou em qualquer uma das empresas participadas da Carris.

Registado em 31 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 194 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos de Aveiro/CGTP-IN - USA/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de junho de 2020 para o mandato de quatro anos.

Adelino Silva Nunes Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 8023062, sócio n.º 25808 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN.

Alírio Manuel Silva Martins, portador do cartão de cidadão n.º 8583665, sócio n.º 7810 do Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

André Filipe da Silva Costa, portador do cartão de cidadão n.º 12671852, sócio n.º 44038 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN.

António Duarte Morais, portador do cartão de cidadão n.º 10770715, sócio n.º 17432 do Sindicato dos Professores da Região Centro - SPRC.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, portador do cartão de cidadão n.º 06289708, sócio n.º 1084 do Sindicato da Hotelaria do Centro.

Bartolomeu Adolfo Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 8177186, sócio n.º 27020 do Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Carlos Miguel Rodrigues Martins, portador do cartão de cidadão n.º 10640312, sócio n.º 29038 do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STTPSC.

Celso Gabriel de Almeida Martins, portador do cartão de cidadão n.º 13974808, sócio n.º 23245 do Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos de Portugal - STRUP.

Cidália da Costa Pereira, portadora do cartão de cidadão n.º 8670968, sócio n.º 245 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

Cláudia Susana Lima Pereira, portadora do cartão de cidadão n.º 11092918, sócio n.º 40751 do Sindicato dos Tra-

balhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - CESP.

Francisco Manuel da Cunha Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 09502842, sócio n.º 24354 do Sindicato dos Professores do Norte - SPN.

Isabel Cristina Lopes Tavares, portadora do cartão de cidadão n.º 9495084, sócia n.º 2677 do Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro.

Joana Filipa Moreira Dias, portadora do cartão de cidadão n.º 12299230, sócia n.º 68894 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - CESP.

João Pedro Serrano Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 12786208, sócio n.º 43462 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN.

Joaquim Manuel da Silva Brito Mesquita, portador do cartão de cidadão n.º 6162400, sócio n.º 15619 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte - STIANOR.

Jose Carlos Fernandes dos Reis, portador do cartão de cidadão n.º 5402967, sócio n.º 20046 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN.

Justino de Jesus Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 8407232, sócio n.º 44428 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN.

Luís Manuel Ferreira de Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 8436520, sócio n.º 003, do Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - SINTAF.

Luís Manuel Lopes Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 09537485, sócio n.º 49912 do Sindicato dos Trabalhadores Administração Local - STAL.

Manuel Fernando Gomes Silva, portador do cartão de cidadão n.º 11425812, sócio n.º 12390 do Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Maria da Graça Pereira Tavares, portadora do cartão de cidadão n.º 12021693, sócia n.º 42321 do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP.

Maria Fernanda Alves Santos Moreira Felix, portadora do cartão de cidadão n.º 08224306, sócia n.º 16616 do Sindicato Nacional dos Profissionais Indústria e Comércio do Calçado Malas e Afins.

Maria Leonor Bergano Xarrama, portadora do cartão de cidadão n.º 06258145, sócia n.º 41235 do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC.

Mário João Duarte da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 07858550, sócio n.º 63 do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal - SINTAB.

Nuno Filipe Moreira Teixeira, portador do cartão de cidadão n.º 10484492, sócio n.º 580 do Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte.

Paula Maria Soares Rosa, portadora do cartão de cidadão n.º 7639266, sócia n.º 26886 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT.

Paulo Joaquim Baptista Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 10495346, sócio n.º 28917 do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC.

Pedro Diogo Silva Pinho, portador do cartão de cidadão n.º 140066659, sócio n.º 5841 do Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro.

Ricardo Jorge Dias Cardoso, portador do cartão de cidadão n.º 07458740, sócio n.º 22386 do Sindicato dos Professores do Norte - SPN.

Rodrigo Manuel Pereira Marques Lourenço, portador do Bilhete de Identidade n.º 8215092, sócio n.º 26647 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN.

Rui Daniel Bastos Pereira Pinto Mota, portador do cartão de cidadão n.º 13715791, sócio n.º 39719 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT.

Rui Oliveira Pinho, portador do cartão de cidadão n.º 11553939, sócio n.º 70034 do Sindicato dos Trabalhadores Administração Local - STAL.

Sara Alexandra Ferreira Baltazar, portadora do cartão de cidadão n.º 12349351, sócia n.º 42968 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN.

Serafim Andrade Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 10704257, sócio n.º 5808 do Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro.

Vítor Manuel Teiga Januário, portador do cartão de cidadão n.º 8243533, sócio n.º 16683 do Sindicato dos Professores da Região Centro - SPRC.

Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 22 de julho de 2020 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques, portador do cartão de cidadão n.º 07710842.

Vice-presidente - João José Ribeiro Tomás, portador do cartão de cidadão n.º 06559512.

Tesoureiro - Joaquim Ramos Querido, portador do cartão de cidadão n.º 4384816.

Secretário - Joaquim Gomes Pinto, portador do cartão de cidadão n.º 7188155.

Secretário - Jorge Humberto Pereira Torres Simões, portador do cartão de cidadão n.º 4380122.

Vogal - Jorge Manuel Castro da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 6684679.

Vogal - Hélder José Rito Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 6558568.

SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de junho de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente da direção - Anacleto da Silva Rodrigues, cartão de cidadão n.º 10520314

Secretário da direção - Joaquim Filipe Araújo Costa, cartão de cidadão n.º 11325302.

Tesoureiro - Pedro Duarte Costa Leal, cartão de cidadão n.º 11800967.

Suplente da direção - Armando Jorge da Costa Cordeiro, cartão de cidadão n.º 09832994.

Suplente da direção - Nuno Alexandre Gueifão Silva, cartão de cidadão n.º 09911900.

Suplente da direção - Ana Alice Baptista Vareta, cartão de cidadão n.º 11822193.

Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de julho de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - Aristides Marques Peixoto, portador do cartão de cidadão n.º 03009163.

Vice-presidente - Américo Manuel Dias Vieira da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 07691561.

Tesoureiro - Joaquim Manuel dos Santos Araújo, portador do cartão de cidadão n.º 05798902.

Secretário - João Manuel Ribeiro Pinto, portador do cartão de cidadão n.º 04379318.

Vogal - José Manuel Daniel Granja, portador do cartão de cidadão n.º 05703212.

Suplente - Henrique Manuel da Mata Pinheiro, portador do cartão de cidadão n.º 05773820.

STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de julho de 2020 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Presidente - Rita Isabel Faria Ferraz Nogueira.

1.ª vice-presidente - Maria Dulce Rocha Pinto Cancela.

2.ª vice-presidente - José António Santos Moreira.

Tesoureira - Cristina Maria Batista Pinto Santos Silva.

Vogais:

Adelina Maria Almeida Costa Monteiro.

Aída Maria Loureiro Santos.

Alda Cristina Jesus Almeida Pinto Guedes.

Ana Isabel Monteiro Carvalhosa.

Ana Luísa Correia Pereira Lourenço.

Ana Maria Ferreira Soares Pinto Costa.

Aníbal José Ribeiro Leal.

António Manuel Rosário Ferreira.

Artur Jorge André Silva.

Aurora Eva Alves Silva.

Cândida Flora Martins Fontoura.

Carla Alexandra Cunha Teixeira.

Carla Maria Alves Beirão.

Carlos Manuel Barros Sousa.

Cármem Maria Moreira Silva.

Cármem Raquel Silva Costa Madureira.

César José Santos Silva.

Delfina Santos Moreira Costa.

Diogo Fernandes Sousa Azevedo.

Donzília Magalhães Branco Botelho.

Edgar Carmo Sousa.

Fernando Joni Almeida Dias Ribeiro.

Filomena Maria Alves Tavares.

Helena Alexandra Vicente Nunes.

Idalina Maria Ribeiro Rodrigues.

José Ângelo Pimenta Almeida.

José Salvador Correia Pereira.

Lara Assunção Costa Moreira Almeida.

Laurentina Pinto Moreira.

Leonor Brito Xavier.

Luís Carlos Silva Costa Marques.

Margarida Maria Dias Andrade Castro.

Margarida Pinto Moreira.

Maria Adelaide Silva Pereira Pinho.

Maria Adriana Varziel Cardoso.

Maria Alice Rocha Conceição Teixeira.

Maria Alice Santos Ramos.

Maria Amelia Silva Magalhães Maia.

Maria Armanda Alves Maio Dinis.

Maria Cândida Alves Vaz Marques.

Maria Cândida Coelho Ferraz.

Maria Ceu Silva Barbosa.

Maria Conceição Pinto Ferreira Dias.

Maria Graça Gil Pimentel F. Machado Santos.

Maria José Oliveira Rocha Macedo.

Maria José Sousa Carneiro.

Maria Júlia Bernardes Sousa.

Maria Lurdes Couto Mendes.

Maria Manuela Pereira Soares Vieira.

Maria Teresa Guimarães Marinho.

Maria Nazaré Lopes Pinto.

Mário José Teixeira Geraldo.

Marisa Isabel Tavares Pinto.

Olinda Conceição Gonçalves Velho.

Paula Carina Carvalho Silva.

Pedro José Moreira Vieira.

Pedro Manuel Afonso Costa.
Pedro Tiago Faria Meireles Ribeiro.
Raul Serafim Pinto Marques.
Ricardo Jorge Peixoto Machado.
Salvador António Pinto Sousa.
Sara Francisca Ribeiro Gomes Silva.
Sílvia Marisa Sousa Fernandes.
Sónia Cristina Veríssimo Esteves.
Sónia Manuela Magalhães Eiras Rodrigues.
Sónia Maria Alves Almeida Barbosa.
Susana Fernandes Sousa Azevedo.
Susana Lima Fernandes.
Vitor Pedro Ramos Rangel.

Suplentes:

Aldina Paula Cruz Freitas.
Anabela Silva Ferreira.
Carla Cristina Costa Mendonça.
Elsa Maria Gonçalves Silva Oliveira.
Fátima Cristina Pinto Soares.
Fernando Jorge Moreira Cunha Teixeira.
Irene Rosário Araújo Coelho.
Isabel Ferreira Andrade Jesus.
Jorge Carlos Nogueira Ferreira.
Jorge Policarpo Peres Cardoso.
José Manuel Gomes Silva.
Maria Beatriz Costa Silva.
Maria José Marques Silva Azevedo.
Maria Palmira Baptista Figueiredo.
Marta Isabel Cunha Silva.

Otilia Maria Correia Teixeira Rodrigues.
Susana Maria Jesus Ferreira Alves.
Susana Sofia Pinto Varanda Pereira.
Telma Clarisse Soares Pinto.

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Norte - STTS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de julho de 2020 para o mandato de quatro anos.

Mário Rui Alves Domingos Cunha	Presidente
Maria Matilde Silva Pereira	Secretário-geral
Candido Freire Cruz	Vice-presidente
Mário Jorge Monteiro Esteves	Tesoureiro
Manuel Luís Armas Fernandes	Vogal
Anabela Passos Fontainha Simões	Membro efetivo
Vitor Manuel Sousa Rodrigues	Membro efetivo
Flavio Luis Lima da Rocha	Membro efetivo
Maria Gonçalves Araujo Marinho	Membro efetivo
Sofia Alexandra Dias de Sousa Botelho	Membro efetivo
Acácio Fernandes de Sá	Membro efetivo
Jose Alberto Gomes Cardoso	Membro suplente
Carlos Alberto Monteiro Rodrigues de Lima	Membro suplente
Armando Manuel Oliveira Carvalho	Membro suplente

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de junho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

É constituída, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de abril, uma associação empresarial, que se regerá pelos presentes estatutos e pela lei aplicável, denominada

ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas, para durar ilimitadamente, podendo a todo o tempo ser dissolvida.

Artigo 2.º

1- A associação tem a sua sede em Lisboa, no Campo Grande n.º 28, 9.º C, podendo estabelecer delegações ou outra forma de representação social onde for julgado conveniente.

2- Por decisão da assembleia geral, poderá a sua sede ser mudada para qualquer local do território nacional.

Artigo 3.º

A associação tem âmbito nacional e é formada pelas pessoas, singulares ou colectivas, que exerçam o comércio de importação ou exportação de cereais ou oleaginosas, produtos derivados ou afins, ou prestem serviços conexos com esta actividade, podendo a ela pertencer as pessoas que o requeiram, desde que a admissão seja aprovada pela maioria absoluta dos votos representados na assembleia geral.

§ único. Enquanto o número de associados não for superior a 3, a admissão de novos associados deverá ser aprovada por unanimidade.

Artigo 4.º

São associados fundadores da associação as seguintes pessoas colectivas:

- LUSOGRAIN - Comércio Internacional de Cereais, L.^{da};
- Companhia Continental de Cereais, CONTILUSO, SA;
- Albert Oulman e C.^a L.^{da}

Artigo 5.º

1- São fins da associação:

- a) Defender e promover os interesses globais e comuns dos associados;
- b) Dialogar, dar pareceres e propor medidas à Administração Pública, sobre assuntos de interesse para o sector;
- c) Representar os associados perante a Administração Pública, outras associações, organizações sindicais e o público em geral;
- d) Fomentar o estudo de questões relativas à actividade dos associados;
- e) Promover e manter serviços de interesse para os associados;
- f) Negociar e celebrar, em representação dos seus associados e dentro dos limites estabelecidos pela lei, convenções colectivas de trabalho e intervir na sua execução nos termos que essas mesmas convenções previrem.

2- Em ordem à realização dos seus fins sociais a associação pode praticar todos os actos e contratos necessários ou convenientes, sem outros limites além dos decorrentes da lei e dos estatutos.

CAPÍTULO II

Aquisição e perda da qualidade de sócio, seus deveres e direitos

Artigo 6.º

1- Podem ser membros da associação as pessoas singulares ou colectivas que exerçam no território português a actividade definida no artigo 3.º destes estatutos, desde que a sua admissão seja aprovada nos termos desse mesmo artigo.

2- As propostas para admissão de novos associados serão submetidas a assembleia geral pela direcção.

3- O requerimento para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos da associação, aos seus regulamentos internos e às deliberações dos órgãos sociais.

4- Os associados serão representados na associação por uma das pessoas que indicarem, habilitando-a com os necessários poderes deliberativos e de representação.

5- A indicação será feita pelo associado mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e subscrita pela administração das empresas em termos de vincular.

Artigo 6.º-A

1- Os membros da associação dividem-se em membros ordinários, observadores e honorários.

2- Os membros ordinários terão os direitos e deveres previstos nos artigos 7.º e 8.º do presente pacto social.

3- Os membros observadores terão os direitos e deveres dos membros ordinários, com excepção dos direitos de:

- Votar por si, ou em representação de outro ou outros associados nas reuniões da assembleia geral;
- Eleger e ser eleito para a direcção da associação;
- Acesso parcial à informação distribuída.

4- São membros honorários as pessoas singulares e colectivas que tenham exercido actividade de reconhecido interesse na área do comércio e importação/exportação de matérias-primas destinadas à indústria agroalimentar, ou actividades conexas.

5- Os membros honorários terão todos os direitos e deveres dos membros ordinários, com excepção do direito de voto e de eleger e ser eleito para os corpos sociais, estando isentos do dever de pagamento de quotas.

6- Os membros honorários serão aprovados em AG sob proposta da direcção.

Artigo 7.º

São direitos dos associados:

- a) Participar na actividade da associação e votar por si ou em representação de outro ou outros associados nas reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nestes estatutos;
- b) Eleger e ser eleito para cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;

d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

e) Frequentar a sede da associação e utilizar os seus serviços, nos termos que forem estabelecidos em regulamento;

f) Reclamar perante os órgãos da associação de actos que considerem lesivos dos direitos dos associados e da associação;

g) Usufruir, nos termos que forem estabelecidos, de todos os demais benefícios ou regalias da associação;

h) Receber da associação as informações que solicitarem sobre a actividade desta e, designadamente examinar as contas, os orçamentos, os livros de contabilidade e os livros de actas.

Artigo 8.º

São deveres dos associados:

a) Pagar pontualmente as quotas e jóia que vierem a ser fixadas pela assembleia geral, ficando dispensados de pagamento de jóia os associados fundadores desta associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

c) Dar cumprimento às deliberações dos corpos sociais proferidas no uso da sua competência e atribuições e observar os estatutos da associação;

d) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

e) Realizar os actos de colaboração com todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;

f) Participar no funcionamento da associação, contribuindo activamente para a realização dos seus fins.

Artigo 9.º

1- Perdem a qualidade de sócios nos termos do artigo 14.º, alínea c):

a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio e bom nome;

b) Os que deixem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;

c) Os que violem de forma grave quaisquer dos deveres de associado.

2- A exclusão do associado faltoso pertence à direcção nos termos dos artigos 13.º a 16.º, podendo o excluído recorrer dessa decisão para a assembleia geral, no prazo de 30 dias da notificação da exclusão, mediante requerimento fundamentado, dirigido ao presidente da mesa.

Artigo 10.º

1- A todo o tempo qualquer associado poderá demitir-se da associação, podendo esta reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

2- A declaração da demissão será apresentada à direcção, em carta registada, e terá efeitos imediatos.

Artigo 11.º

A assembleia geral delibera sobre o recurso interposto da decisão da direcção de exclusão do associado faltoso por maioria dos associados presentes ou representados à votação, observado que seja o condicionalismo estipulado no artigo 28.º destes estatutos.

Artigo 12.º

O associado que, por qualquer forma, deixar de pertencer à associação não tem o direito de reaver as quotizações que haja pago, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 13.º

Constitui infracção disciplinar o não cumprimento de qualquer dos deveres que para os associados resultam dos presentes estatutos.

Artigo 14.º

Às infracções disciplinares são aplicáveis as seguintes penalidades, consoante a gravidade da violação dos deveres de associado:

a) Censura;

b) Suspensão dos direitos estatutários até ao máximo de 6 meses;

c) Exclusão do associado.

Artigo 15.º

Nenhuma pena será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa e as provas que entender, no prazo de 30 dias, sem que desta defesa e das provas produzidas se haja tomado conhecimento.

Artigo 16.º

1- A aplicação de sanções disciplinares compete à direcção, com recurso, nos termos do artigo 9.º, número 2, para a assembleia geral.

2- Da decisão sobre o recurso por aplicação da pena re-

ferida na alínea c) do artigo 14.º, proferida pela assembleia geral, cabe também recurso nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

Das eleições, composição e funcionamento dos corpos gerentes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 17.º

Os órgãos da associação são a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho geral.

Artigo 18.º

1- Os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão eleitos para exercerem funções por períodos de 3 anos, sendo sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

2- Os membros dos órgãos da associação serão eleitos pela maioria dos votos presentes na assembleia geral.

Artigo 19.º

Todos os cargos de eleição são exercidos com ou sem remuneração, conforme for decidido em assembleia geral, sem prejuízo, porém, do pagamento das despesas de viagem e ou de representação a que haja lugar no seu exercício.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 20.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2- É permitida a participação na assembleia geral por meios telemáticos, devendo o presidente da assembleia geral assinar a lista de presenças pelo associado que participa remotamente, fazendo menção desse facto.

3- Os associados fundadores terão direito, cada um, a um total de 20 votos.

4- O número de votos a atribuir aos associados não fundadores será fixado por deliberação da assembleia, mediante proposta a apresentar pela direcção, não podendo qualquer associado ter menos de 2 e mais de 20 votos.

Artigo 21.º

A mesa da assembleia é constituída por um presidente e um secretário.

Artigo 22.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as assembleias gerais, mesmo eleitorais, marcando a sua data, por sua iniciativa ou a requerimento, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos;

b) Aceitar as demissões que lhe forem apresentadas por escrito pelos membros dos corpos sociais;

c) Assinar as actas e o expediente da mesa.

Artigo 23.º

Compete ao secretário:

a) Substituir o presidente nos seus impedimentos;

b) Preparar, expedir e publicar as convocações da assembleia geral;

c) Preparar e ler o expediente da mesa;

d) Redigir as actas das assembleias gerais;

e) Substituir o presidente da mesa.

Artigo 24.º

A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;

b) Destituir a todo o tempo os corpos gerentes;

c) Fixar as quotas a pagar pelos associados;

d) Apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção, aprovar o orçamento para o ano seguinte e quaisquer outros actos, propostas e trabalhos que lhe sejam submetidos;

e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos.

Artigo 25.º

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção relativamente à gerência do ano findo e para proceder, quando deva ter lugar, à eleição dos membros órgãos da associação.

2- Reunirá também ordinariamente até ao dia 30 de novembro de cada ano, para apreciar e aprovar o orçamento para o ano seguinte que lhe for apresentado pela direcção até 30 dias antes daquela data.

Artigo 26.º

Em sessões extraordinárias, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julgarem necessário ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo representando pelo menos 20 % do total dos votos e ainda na hipótese prevista no artigo 9.º, número 2, destes estatutos, a convocação do presidente.

Artigo 27.º

1- A convocação de qualquer assembleia geral deve ser feita por meio de publicação do respectivo aviso convocatório no portal da justiça nos termos legalmente previstos para os actos das sociedades comerciais e envio simultâneo da convocatória por correio electrónico, ou telecópia, ou aviso postal, a todos os associados com a antecedência mínima de quinze dias, no qual se indicará o dia, hora e local em que a assembleia há-de funcionar e a respectiva ordem de trabalhos.

2- Em cada sessão não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

3- No caso de todos os associados se encontrarem presentes ou devidamente representados, poderá ser dispensada a formalidade da convocação.

Artigo 28.º

1- Convocada a assembleia, esta funcionará - nos casos de primeira convocatória ou nos casos em que funcionam como assembleia eleitoral - no dia e hora marcados, se estiverem presentes, pelo menos, metade dos votos totais dos associados.

2- Em segunda convocatória, funcionará também nos termos do número anterior. Se, porém, o número legal de votos ali referido não se encontrar presente, a assembleia geral funcionará 30 minutos depois da hora marcada, com qualquer número de associados e votos presentes.

Artigo 29.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria de votos dos associados presentes ou representados à votação.

2- As deliberações sobre alteração dos estatutos da associação ou sobre a destituição dos corpos gerentes exigem o voto de acordo de, pelo menos, três quartas partes dos votos dos associados presentes ou representados à votação.

3- Enquanto o número de associados não for superior a 3, todas as deliberações da assembleia geral deverão ser tomadas por unanimidade dos associados.

Artigo 30.º

Convocada a assembleia geral nos termos dos artigos 26.º e 27.º, para os efeitos da alínea b) do artigo 24.º, se votar a destituição dos corpos gerentes, aquela nomeará uma comissão de gestão para gerir os assuntos sociais até às próximas eleições, cuja data será também marcada na mesma assembleia.

Artigo 31.º

1- Compete ao presidente da assembleia geral escolher a forma de votação, salvo quando a própria assembleia deliberar forma especial para alguma votação.

2- De cada reunião é lavrada acta de trabalhos, indicando-se o número de votos presentes e o resultado das votações e as deliberações tomadas.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 32.º

A direcção é constituída por três ou cinco membros, consoante for deliberado pela assembleia geral sendo um o presidente e os restantes vice-presidentes.

Artigo 33.º

A gestão da associação é da responsabilidade da direcção, a quem competem todos os poderes que por estes estatutos ou por lei não sejam reservados à assembleia geral ou ao conselho fiscal.

Artigo 34.º

1- A direcção reunirá sempre que julgue necessário, exarando-se em livro próprio acta da qual constem as resoluções tomadas.

2- É permitida a participação nas reuniões de direcção por meios telemáticos, competindo ao presidente da direcção, ou, nas suas ausências, a qualquer outro membro da direcção, assinar a respectiva acta pelo membro que participa remotamente, se este não o fizer até à reunião de direcção seguinte.

3- A direcção reúne e decide validamente se estiverem presentes nas reuniões metade mais um dos seus membros.

Artigo 35.º

1- A associação obriga-se pelas assinaturas conjuntas do presidente e de outro membro da direcção, ou pela assinatura de mandatário com poderes especiais para o efeito e nos termos e limites do seu mandato.

2- Em actos de mero expediente a associação obriga-se pela assinatura de qualquer membro da direcção.

3- Consideram-se actos de mero expediente todos aqueles que não envolvam responsabilidade obrigacional para a associação.

Artigo 36.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, excepto aqueles que hajam reclamado contra as omissões, que tenham votado contra as deliberações em causa ou que, não tendo assistido às sessões em que estas se tomaram, contra elas protestem na primeira sessão seguinte a que assistirem.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 37.º

O conselho fiscal é constituído por 1 presidente, 1 vice-presidente e 1 vogal eleitos pela assembleia geral, ao qual compete:

a) Examinar, sempre que entenda conveniente, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório de contas anual da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

c) Dar parecer sobre o projecto de orçamento e balanço e movimentação do fundo de reserva.

Artigo 38.º

1- O conselho fiscal reunirá, pelo menos, uma vez por trimestre e sempre que for convocado pelo seu presidente.

2- O conselho fiscal reúne e delibera validamente se estiverem presentes nas reuniões, pelo menos, dois dos seus membros.

SECÇÃO V

Das eleições

Artigo 40.º

1- As candidaturas para os órgãos da associação deverão ser subscritas pelos candidatos.

2- As candidaturas serão feitas em separado para a mesa da assembleia geral, para a direcção e para o conselho fiscal e apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 41.º

1- As candidaturas para eleições ordinárias serão apresentadas até 15 dias antes do termo do mandato.

2- Nas eleições extraordinárias que se verifiquem para preenchimento de qualquer vaga ocorrida em qualquer dos órgãos associativos, as candidaturas serão apresentadas até 10 dias antes do dia designado para a eleição.

3- No caso previsto no número anterior, os novos eleitos completam o mandato em curso.

Artigo 42.º

1- As eleições serão feitas por escrutínio secreto sempre que tal seja requerido e aprovado pela maioria dos associados presentes ou representados na assembleia geral.

2- Nas eleições ordinárias os associados tomarão posse nos 8 dias seguintes ao termo do mandato anterior.

3- Nas eleições extraordinárias os associados eleitos tomarão posse logo após a proclamação.

Artigo 43.º

As listas não podem ser alteradas após a sua entrega, a não ser que surja impossibilidade superveniente a algum dos candidatos até à eleição, circunstância em que é admitida a alteração por substituição.

CAPÍTULO V

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo 44.º

O exercício anual correspondente ao ano civil.

Artigo 45.º

1- Para cada ano social seguinte é elaborado o respectivo orçamento e no princípio de cada ano económico serão elaboradas as contas de gerência do ano transacto.

2- A elaboração do orçamento e das contas pertence à di-

recção, que os submeterá à aprovação da assembleia geral ordinária.

Artigo 46.º

1- Constituem receitas da associação:

a) Os produtos das jóias e das quotas dos associados;

b) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;

c) Os juros dos fundos capitalizados.

2- Pertencerão ao património da associação todas as aquisições a título oneroso ou gratuito, incluindo patrimónios, no todo ou em parte, de outras associações ou instituições que por estas ou por comando legal tenham sido postas à sua disposição.

Artigo 47.º

1- A assembleia geral que aprovar as contas de gerência decidirá sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado.

2- A mesma assembleia pode decidir aplicar o saldo da conta de gerência à constituição ou reforço de fundos de apoio aos associados.

Artigo 48.º

1- A assembleia geral que votar e aprovar as alterações dos estatutos será convocada expressamente para este fim.

2- Da convocação constarão, sumariamente, os assuntos sobre que irá versar a discussão e aprovação da alteração.

Artigo 49.º

O formalismo do registo das alterações que forem introduzidas nos estatutos será o que estiver definido por lei.

CAPÍTULO VI

Dissolução e liquidação

Artigo 50.º

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartas partes do número de votos associados, devendo, contudo, tal deliberação ser tomada por unanimidade enquanto o número de associados não for superior a 3.

2- A assembleia geral que votar a dissolução decidirá também o destino a dar aos bens da associação que constituírem remanescente da liquidação.

Artigo 51.º

1- A mesma assembleia nomeará três liquidatários, os quais, não sendo deliberada outra forma de liquidação, procederão ao apuramento e consignação das verbas destinadas a solver o passivo da associação e do saldo remanescente.

2- O destino do saldo remanescente será decidido pela assembleia geral de acordo com a lei e os presentes estatutos.

Artigo 52.º

A liquidação será efectuada no prazo de 6 meses após ter sido deliberada pela assembleia.

Alterações aprovadas em assembleias gerais:

- N.º 13, de 22 de abril 1989 - alteração dos artigos 17.º, 21.º, 23.º, 29.º, 32.º, 35.º e 40.º - introdução dos artigos 39.º A e 39.º-B (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de julho de 1989).
- N.º 29, de 15 de janeiro de 1996 - alteração do artigo 2.º (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 1996).
- N.º 30, de 17 de junho de 1996 - introdução do artigo 6.º-A (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 1996).
- N.º 31, de 22 de abril de 1997 - alteração dos artigos 21.º, 23.º, 39.º-A.
- N.º 33, de 31 de março de 1999 - alteração dos artigos 3.º, 32.º, 37.º
- N.º 34, de 23 de maio de 2000 - alteração dos artigos, 32.º, 37.º
- N.º 50, de 23 de novembro de 2010 - alteração do artigo, 32.º
- N.º 62, de 15 de dezembro de 2016 - alteração dos artigos, 6.º-A e 32.º
- N.º 67, de 8 de maio 2019 - alteração dos artigos 6.º-A, 11.º, 18.º, 20.º, 27.º, 28.º, e 34.º - supressão do capítulo VII e respectivos artigos 53.º, 54.º e 55.º
- N.º 70, de 30 de junho 2020 - alteração dos artigos 6.º-A, 9.º, 11.º, 12.º, 14.º, 17.º, 34.º, 38.º, 51.º - supressão da secção V e dos artigos 39.º, 39.º-A e 39.º-B.

Registado em 4 de agosto de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 146 do livro n.º 2.

Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto (ARCDP) - Cancelamento

Por sentença proferida em 9 de março de 2020 e transitada em julgado em 2 de julho de 2020, no âmbito do processo n.º 1544/19.6T8PRT, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca do Porto - Juízo do Trabalho do Porto - Juiz 3, movido pelo Ministério Público contra a Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto (ARCDP), foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da referida associação de empregadores por não ter requerido, nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção por período superior a seis anos a contar da última publicação.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto (ARCDP), efetuado em 26 de outubro 1989, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de julho de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - Ricardo António Pedrosa Gomes, em representação de Sociedade de Empreitadas de Trabalhos Hidráulicos, SA.

Vice-presidente - Vitor Canas Cardoso, em representação de Tecnovia - Sociedade de Empreitadas, SA.

Diretores:

Manuel Maria Calainho de Azevedo Teixeira Duarte, em representação de Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, SA.

Carlos José Batarda Rodrigues Ramos, em representação de HCI, SA.

António José Parreira Afonso, em representação de Rolear - Automatismos, Estudos e Representações, SA.

Arnaldo Joaquim Tátá Súcia, em representação de Eborimo - Empreendimentos Imobiliários, L.^{da}

FENAME - Federação Nacional do Metal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de junho de 2020 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - José de Oliveira Guia, em representação da ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas.

Vice-presidente - João Rui Carvalho dos Santos, em representação da AIN - Associação das Indústrias Navais.

Tesoureiro - Pedro de Melo Nunes de Almeida, em representação da ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas.

Vogais:

Carlos Fernandes Soares Pinheiro, em representação da AIN - Associação das Indústrias Navais.

Vicente António Capela Germino, em representação da ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas.

Confederação Nacional da Agricultura - CNA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de julho de 2020 para o mandato de três anos.

Adélia Maria de Sousa Vilas Boas	Coimbra
Albino Almeida Silva	Aveiro
Alfredo João Ventura de Paula Campos	Coimbra
Ana Bela Rua Pinto	Guarda
Ana Paula Simões Antunes	Coimbra
Aníbal Correia Cabral	Castelo Branco

António da Conceição Ferraria	Leiria
António Órfão Redinha	Coimbra
António Silva Rodrigues Valente	Aveiro
Arlindo da Cunha Cruz	Braga
Carlos Manuel Coimbra Alves	Aveiro
Carlos Manuel Lopes	Bragança
Daniel Amorim Serralheiro	Vila Real
Edgar Marques Pereira	Setúbal
Eugénio de Castro Vitor	Viana do Castelo
Francisco Martins de Puga	Viana do Castelo
Isménio Lourenço de Oliveira	Coimbra
João Filipe Meco Batista	Coimbra
João Manuel Fontes Dinis	Coimbra
João Manuel Carvalho Morais	Vila Real
João Rodrigues Vieira	Lisboa
João Varela dos Santos	Faro
Joaquim Francisco Riço Pifano	Portalegre
Joaquim Manuel Nunes Lopes	Portalegre
Joaquim Cerejo de Matos Soares	Leiria
Joaquim Silvino Pato Caçoete	Setúbal
José Manuel Sousa Lobato Araújo	Braga
José Miguel Afonso Fernandes	Vila Real
José Miguel Pacheco Gonçalves	Coimbra
Laura Maria Tarrafa Pereira da Silva	Coimbra
Maria Alberta Gonçalves Santos	Vila Real
Pedro Jorge Mendes dos Santos	Coimbra
Silvia Fabiana Fernandes Martins	Coimbra
Teresa Monteiro Gonçalves	Vila Real
Vitor Manuel Jorge Rodrigues	Coimbra

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Renault Cacia, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 16 de julho de 2020 para o mandato de dois anos.

Nome:

Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves.
Francisco José Pereira da Costa.
Bruno Rafael Pereira Correia.
Jacinto Luís da Silva Duarte.
Nuno Miguel Bento Ferreira.
João Manuel Pereira de Almeida.
Luís André Vieira José.

Registado em 31 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 43 do livro n.º 2.

Fundação Casa da Música (FCdM) - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Fundação Casa da Música (FCdM), eleitos em 9 de julho de 2020 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

José Manuel Ribeiro.
Susana Silva Lamarão.
Carlos Piçarra Alves.

Registado em 3 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 43 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Associação Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social - LCTEPS - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de julho de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Associação Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social - LCTEPS.

«Nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redacção conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, os trabalhadores abaixo assinados vêm por este meio convocar a eleição do representante dos trabalha-

dores para a segurança e saúde no trabalho da Associação Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social - LCTEPS para o dia 31 de outubro de 2020.

Nome da instituição: Associação Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social - LCTEPS.
Morada: Rua das Taipas, 1, 1250- 264 Lisboa.»

(Seguem as assinaturas de 8 trabalhadores.)

COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo

do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 31 de julho de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^a com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 30 de outubro de 2020, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL.

Morada: Rua Pedro José Ferreira, 200-210, Apartado 212, 4424-909 Gondomar.»

(Seguem as assinaturas de 13 trabalhadores.)

MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 31 de julho de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^a com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 30 de outubro de 2020, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA.
Morada: Rua Pedro José Ferreira, 200-210, Apartado 212, 4424-909 Gondomar.»

(Seguem as assinaturas de 4 trabalhadores.)

MEDLOG - Logística Farmacêutica, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 31 de julho de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MEDLOG - Logística Farmacêutica, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^a com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 30 de outubro de 2020, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: MEDLOG - Logística Farmacêutica, SA.
Morada: Rua Pedro José Ferreira, 200-210, Apartado 212, 4424-909 Gondomar.»

(Seguem as assinaturas de 39 trabalhadores.)

Greenyard Logistics Portugal - Logística e Transportes, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de agosto de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Greenyard Logistics Portugal - Logística e Transportes, SA.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 3 de novembro de 2020, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguinte da Lei n.º 102/2009.

Nome completo da empresa: Greenyard Logistics Portugal - Logística e Transportes, SA.
Morada: Estrada do Relvas 2350-375 Riachos.»

(Seguem as assinaturas de 50 trabalhadores.)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Centralrest, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Centralrest, L.^{da}, realizada em 3 de julho de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2020.

Efetivo	BI/CC	Trabalhador n.º
Filipe Alexandre Ribeiro de Carvalho	14668959	73

Suplente		
Helena Pandeirada	10635678	116

Registado em 31 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 28, a fl. 145 do livro n.º 1.