



Boletim
do Trabalho
e Emprego

BTE

digital

Conselho Económico e Social

Regulamentação do trabalho

Organizações do trabalho

Informação sobre trabalho e emprego

...

1711

1813

...

N.º

Vol.

Pág.

2021

18

88

1707-1815

15 mai

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 do contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros

1711

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

1713

- Contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

1739

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

1764

- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras

1766

- Acordo de empresa entre a Portugalia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA - Alteração salarial e outras e texto consolidado

1774

- Acordo de adesão entre a Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.da e outra e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra	1812
--	------

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel - Eleição	1813
--	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Linde Portugal, L. ^{da} - Eleição	1814
- Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA - Eleição	1814

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L. ^{da} - Eleição	1815
- Bondalti Chemicals, SA - Eleição	1815

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 eletrónico 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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação
Depósito legal n.º 8820/85.

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 do contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros

O contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, abrange as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes, não abrangidas por regulamentação de trabalho específica, que em todas as áreas navegáveis do Continente sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas nomeadamente ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de rebouques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extração de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato

coletivo no mesmo âmbito de setor de atividade e área geográfica às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, desde que filiados nas 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 dois 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, 92 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 7,6 % são mulheres e 92,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 38 TCO (41,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 54 TCO (58,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 98,1 % são homens e 1,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe 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 do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, conforme requerido pelas partes, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço das empresas do mesmo setor de atividade.

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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, 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

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, são estendidas, no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extração de areias e de inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, 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 fevereiro de 2021.

29 de abril de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2019 e n.º 17, de 8 de maio de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no território continental, exceto nos distritos, concelhos ou setores em que se apliquem convenções coletivas de trabalho, com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritores.

2- Para efeitos do número anterior, as regiões excecionais são:

- a) Os distritos de Leiria, Lisboa e Santarém; e
- b) O distrito de Beja.

3- Para efeitos do número 1, os setores excecionais são:

- a) O abate de aves;
- b) A produção de aves e ovos (nas regiões em que se apliquem convenções coletivas de trabalho com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou os respetivos associados sejam subscritores);
- c) A suinicultura;
- d) As cooperativas agrícolas;
- e) As associações de beneficiários e regantes;
- f) A caça.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, desde que inscritos nas organizações de agricultores representadas pela confederação signatária, Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), ou nela diretamente inscritos nos termos do artigo 4.º dos seus estatutos, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua atividade nestes setores e sejam representados

pela associação sindical signatária, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 50 000 e 12 500 respetivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de maio de 2021 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 4.^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 CCT 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 5.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira pro-

fissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

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

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

Cláusula 6.^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 de 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.

SECÇÃO II

Formação profissional

Cláusula 7.^a

Objetivos

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.

Cláusula 8.^a

Formação contínua

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 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.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 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 ava-

liação, 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 9.^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.

SECÇÃO III

Categoria profissional

Cláusula 10.^a

Princípios gerais

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.

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

SECÇÃO I

Normas gerais

Cláusula 11.^a

Admissibilidade do contrato a termo resolutivo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa aquelas que se encontram previstas no artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 12.^a

Forma

1- O contrato a termo tem obrigatoriamente que ser reduzido a escrito, dele devendo constar a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho, data do início do trabalho, indicação do termo estipulado e respetivo motivo justificativo, datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, salvo se tratar de um contrato de muito curta duração, previsto no artigo 142.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo.

4- Se o contrato a termo for considerado sem termo de acordo com o previsto no número 3, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 13.^a

Duração do contrato a termo certo e contrato de muito curta duração

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza es-

trutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente.

2- Poderão ainda ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola de duração não superior a 35 dias, sem necessidade de redução a escrito, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os seguintes elementos: identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho e o local de trabalho.

3- A duração total de contrato de trabalho de muito curta duração celebrados entre o mesmo trabalhador e com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho em cada ano civil.

4- Em caso de violação do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

5- A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

6- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do número 2 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

6- Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado considerado pelo prazo de seis meses, desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

7- Na situação prevista na alínea a) do número 4 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificado.

8- A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.

9- É incluída no cômputo do limite referido no número 5 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

Cláusula 14.^a

Renovação do contrato

1- Por acordo das partes o contrato a termo pode não estar sujeito a renovação.

2- Na falta de declaração das partes em contrário, o contrato de trabalho a termo renova-se por igual período.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado

até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

5- Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido efetuada em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho por tempo indeterminado

Cláusula 15.^a

Noção

1- O contrato por tempo indeterminado é todo aquele que não se encontrar sujeito à fixação de prazos de duração certos ou incertos.

2- O contrato considera-se por tempo indeterminado se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações de contratos a termo certo ou incerto previstas neste CCT, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

3- Considera-se igualmente contratado sem termo, o trabalhador que permaneça no desempenho da sua atividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da atividade, serviço ou obra ou projeto para que haja sido contratado ou depois do regresso de trabalhador substituído ou da cessação do contrato deste.

4- Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 16.^a

Admissibilidade e duração

1- Só é permitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nos termos previstos no número 3 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

2- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração, não podendo ultrapassar o prazo de 4 anos.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação em vigor;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

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 ou deontologia 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 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) Enviar ao SETAAB até ao dia 8 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 18.^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 se relacionem com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;

h) Cooperar com o empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no

trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as decorrentes de ordens dadas pelo empregador;

j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) 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 19.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no artigo 119.º do CT e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido, salvo nos casos previstos no artigo 119.º do CT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no contrato de trabalho, na lei e neste CCT, ou quando haja acordo do trabalhador;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) 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;

i) 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.

Cláusula 20.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Regulamento interno

1- O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2- O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar a seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

3- O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho para registo e depósito.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal terá a duração de 40 horas, não podendo ultrapassar as 8 horas diárias de trabalho efetivo, distribuídas de segunda-feira a sábado.

Cláusula 23.^a

Regime de adaptabilidade

1- Sempre que a duração média do trabalho semanal exceder a duração prevista na cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 5 meses.

3- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

4- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente, pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 2 horas por dia, referidas no número 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao perí-

do normal de trabalho previsto na cláusula anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com:

- a) Alimentação;
- b) Transportes;
- c) Creches e ATL;
- d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

8- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

9- O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho, se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

10- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados a termo incerto, nem aos restantes contratados a termo certo, cujo tempo previsto de contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

12- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 7 dias de antecedência.

Cláusula 24.^a

Banco de horas

1- O tempo de trabalho poderá ser organizado de acordo com um regime de banco de horas instituído por este CCT, segundo o qual, o período normal de trabalho diário previsto na cláusula 25.^a pode ser aumentado até 2 horas diárias até atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite, 175 horas por ano.

2- A forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo será objeto de acordo entre empregador e trabalhador podendo revestir uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- O acordo referido no número 2, deverá prever a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo e, caso uma das opções escolhidas como forma de compensação tenha sido a prevista na alínea a) do número 2, também o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve avisar o outro da utilização dessa redução.

Cláusula 25.^a

Banco de horas grupal

O empregador pode aplicar o regime do banco de horas previsto no artigo anterior ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso a proposta do empregador nesse sentido, seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores dessa mesma equipa, secção ou unidade económica.

Cláusula 26.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de 2 horas diárias.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos estabelecidos nesta convenção e na lei, pode o empregador estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário móvel - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso não são fixas, podendo entre o início e o termo efetivo do período normal de trabalho diário decorrer um período máximo de quinze horas;

c) Horário flexível - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 28.^a

Alteração de horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e serem afixadas na empresa com antecedência de 7 dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

3- O prazo a que se refere o número anterior será de 3 dias

em caso de microempresa, ou seja, empresa que emprega menos de 10 trabalhadores.

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

Cláusula 29.^a

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a 1 hora nem superior a 4 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados for a dos limites do horário normal de trabalho;

c) Exercício regular da atividade for a do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o número 1 do artigo 214.º do CT, exceto nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT.

3- Nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 31.^a

Definição do trabalho suplementar

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

Cláusula 32.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicitar a sua dispensa, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Assistência inadiável ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 33.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

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

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

3- O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade previstos no CT.

Cláusula 34.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

1- O trabalhador que prestar trabalho suplementar impeditivo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 36.^a

Registo de trabalho suplementar

1- O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.

2- O trabalhador deve visar o registo de trabalho suplementar imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar, desde que possível.

3- O empregador deve enviar à ACT a relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

SECÇÃO IV

Trabalho noturno e por turnos

Cláusula 37.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de março e 31 de outubro, e entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, no período de 1 de novembro a 14 de março.

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

3- Sempre que o trabalho noturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou termo em hora em que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas com outro meio de transporte.

4- Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

- a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno.

5- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

Cláusula 38.^a

Trabalho por turnos

1- Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário, regendo-se nos termos dos artigos 221.º e 222.º do CT.

2- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

3- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado.

SECÇÃO V

Não prestação de trabalho por questões climáticas

Cláusula 39.^a

Não prestação de trabalho por questões climáticas

1- Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efetivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída outra tarefa.

2- Se, em virtude das referidas condições climáticas, não

houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 40.^a

Descanso semanal obrigatório

1- Todos os trabalhadores têm direito ao descanso semanal obrigatório, que em regra, será o domingo.

2- O empregador poderá determinar que o dia de descanso semanal obrigatório deixe de ser o domingo por se tratar de empresa do setor agrícola, pecuário, agropecuário ou agroflorestal, cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido, por forma a assegurar a continuidade dos serviços e ainda quando se trate de trabalhadores que exercem atividades de vigilância e trabalhadores em regime de turnos.

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

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 41.^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;
- 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, 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.

Cláusula 42.^a

Concessão de dispensas

1- O empregador pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedem ou procedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, o empregador e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensação de trabalho.

3- O trabalho prestado para a compensação de suspensão de atividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 43.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

5- 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.

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

7- 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 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 44.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

trabalhador.

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

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

5- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

6- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

7- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

8- Por acordo entre empregador e trabalhador, os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato.

2- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

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

4- Os dias de férias referentes a trabalho sazonal prestado serão objeto de compensação no salário diário previsto na tabela salarial constante do anexo III, dada a impossibilidade do seu gozo efetivo.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

3- A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos quatro anos anteriores.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 47.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador com contrato por tempo indeterminado ou a termo certo e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no ato da convocação o fundamento, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos diretos ou indiretos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

6- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, a partir da data da receção da comunicação que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, nos termos do CT.

7- Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respetivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até falecimento.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 50.^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 ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 51.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (5 dias consecutivos), parentes ou afins no 1.º grau na linha reta (5 dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (2 dias consecutivos);

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no CT;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nome-

adamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no CT;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no CT;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 52.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

d) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 52.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual

será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 55.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3- 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 àquele prazo.

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 57.^a

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 58.^a

Conceito de retribuição do trabalho

1- Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nelas estabelecidas.

5- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produ-

tividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

6- Para efeitos desta convenção, entende-se por:

a) **Retribuição de base:** A retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;

b) **Retribuição mínima:** A retribuição de base e as diuturnidades;

c) **Retribuição efetiva:** A retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCT.

Cláusula 59.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo RM o valor da retribuição efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 60.^a

Retribuição certa e retribuição variável

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que aufram uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante ilíquido inferior ao da retribuição mínima mensal garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4- Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

Cláusula 61.^a

Forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de qualquer meio de pagamento legalmente admissível à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 62.^a

Retribuição de trabalho suplementar

Retribuição de trabalho suplementar:

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

a) 25 % da retribuição normal na 1.ª hora;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subseqüentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 68.^a deste CCT.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 68.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

5- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

6- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 63.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do 4.º dia consecutivo de substituição uma retribuição base idêntica à da correspondente função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como a eventuais subsídios de função.

Cláusula 64.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ficar isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho

implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 1 hora de trabalho suplementar por dia;

b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

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

3- O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do CT não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

6- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de férias é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

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

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

5- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 9,25 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal a essa data.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço a partir de 1 de janeiro de 2018, deixarão de ser abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

Cláusula 68.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,50 €, por dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 69.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21h00 confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto no artigo 68.º deste CCT ou em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 70.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador

no ato de admissão de cada trabalhador.

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

Cláusula 71.^a

Conceito de transferência do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 72.^a

Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 73.^a

Transferência do local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

4- No caso previsto no número 2 o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério, tendo neste caso direito a uma indemnização, de acordo com a respetiva antiguidade, correspondente a 30 dias de retribuição de base e diuturnidades, não podendo ser inferior a 90 dias.

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

6- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 74.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

a) Deslocação pequena - Dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;

b) Deslocação média - Fora da localidade onde se situa o

local habitual de trabalho mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;

c) Deslocação grande - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação muito grande - Entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,36 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,10 €, almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,30 €, jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,30 € e ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,10 €. Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 75.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 76.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abran-

gidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 77.^a

Proteção na parentalidade

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 35.º:

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações inter-ilhas das Regiões Autónomas;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

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

Cláusula 78.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 36.º:

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

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

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

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

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

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 79.^a

Licença parental inicial

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 40.º:

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

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

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

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

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

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

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

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

9- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo

exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

10- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

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

12- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação da suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 80.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 41.º:

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

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

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

Cláusula 81.^a

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

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 62.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a si-

tuação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 82.^a

Licença parental exclusiva do pai

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 43.º:

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

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 83.^a

Outros direitos da parentalidade

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

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
 - s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
 - t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
 - u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
 - v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.
- 2- Conforme estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - c) Licença por interrupção de gravidez;
 - d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - e) Licença por adoção;
 - f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - g) Falta para assistência a filho;
 - h) Falta para assistência a neto;
 - i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - k) Dispensa para avaliação para adoção;
 - l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das Regiões Autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto;
 - m) A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
- 3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
- 4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:
- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
 - b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
 - c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.
- 5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:
- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
 - b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
 - c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à formação periódica emitida pelo empregador para o conjun-

to dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

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

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

Cláusula 84.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 66.º a 83.º

Cláusula 85.^a

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 84.º

Cláusula 86.^a

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 85.º a 88.º

Cláusula 87.^a

Trabalhador-estudante

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 89.º a 96.º

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 88.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando-se o disposto no CT.

2- A entidade patronal exerce ela própria o poder disciplinar, podendo este ser ainda exercido pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o es-

tipulado na legislação vigente sobre segurança e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamentam.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes poderá existir uma comissão de segurança e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

Cláusula 90.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula 86.^a deste CCT, poderá ser criada em cada empresa uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 91.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma

aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 92.^a

Organização de serviços

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

CAPÍTULO XII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 93.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos do CT.

Cláusula 94.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2- As reuniões serão convocadas por 1/3 dos trabalhadores ou pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou aos seus representantes.

Cláusula 95.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pelo CT.

Cláusula 96.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 97.^a

Constituição

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.

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 98.^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 99.^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 97.^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 100.^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 101.^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

Adegueiro - É o trabalhador responsável por uma adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de armazém - É o/a trabalhador(a) que trabalha na dependência do/a operador(a) de Armazém, adiante descrito, auxiliando-o nas tarefas a desenvolver por este.

Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos - É o/a trabalhador(a) que manipula e aplica de forma segura produtos fitofarmacêuticos, minimizando os riscos para o aplicador, o ambiente, culturas, espécies e organismos visados e para o consumidor, de acordo com os princípios da proteção integrada. Controla, conserva e mantém materiais de aplicação de acordo com normas técnicas. Verifica as condições e características dos locais de armazenamento de produtos fitofarmacêuticos e de transporte por forma a que as mesmas sejam realizadas com segurança e de modo a

prevenir a existência de acidentes de trabalho.

Assistente administrativo(a) - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência em suporte papel e através de meios informáticos e encaminha-a para os respetivos 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.

Calibrador(a) de ovos - É o trabalhador que tem como função proceder à seleção, calibragem e embalamento de ovos.

Encarregado(a) de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém atualizado o registo de mercadorias.

Encarregado(a) de exploração - É o/a trabalhador(a) responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração, coordena a execução dos trabalhos de todos os setores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.

Estagiário(a) - É o/a trabalhador(a) que se prepara para ingressar numa das categorias profissionais dos níveis 2, 3 ou 4 deste CCT. O trabalhador só pode permanecer nesta categoria pelo período máximo de 18 meses, findo o qual ingressa na categoria profissional respetiva.

Jardineiro(a) - É o/a trabalhador(a) especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Motorista - É o/a trabalhador(a) que possuindo carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pres-

são dos pneus. Quando estiver a conduzir veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motoserrista - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores. Efetua medições florestais e registo de dados. Opera com equipamentos moto manuais e equipamentos de proteção individual. Procede à manutenção dos espaços florestais. Previne os incêndios florestais. Aplica processos e métodos de proteção fitossanitária. Procede a operações inerentes ao abate de árvores. Extrai o material lenhosos do terreno. Efetua a manutenção e conservação da motosserra. Aplica os procedimentos técnicos associados ao abate de árvores em situação difícil.

Operador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que procede à preparação do terreno para a sementeira e para a instalação de culturas ou de plantações, segundo o modo de produção definido. Instala culturas e plantações, de acordo com as operações culturais a realizar e o modo de produção definido. Procede às operações culturais necessárias ao desenvolvimento das culturas e de plantações, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies, as condições edafo-climáticas, a condução das culturas ao ar livre ou protegidas, de acordo com o método e o modo de produção definido. Precede à colheita dos produtos das culturas e das plantações, tendo em conta as suas características, os fins a que se destinam e o modo de produção. Procede às operações de corte, armazenamento e conservação da produção forrageira, de acordo com o método estabelecido, assegurando a adequada conservação dos alimentos e minimização do impacto ambiental. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas adequados às atividades a realizar, tendo em conta as normas de segurança no trabalho e proteção ambiental. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e das instalações da exploração. Regista dados relativos às operações efetuadas, para utilização técnica e contabilística, a fim de controlar os resultados e a produtividade da exploração. Executa operações simples ligadas às atividades pecuárias e florestais.

Operador(a) apícola - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à produção, proteção, manutenção e exploração de colónias de abelhas no espaço rural, de forma a garantir a gestão sustentada do mesmo, através de técnicas e procedimentos adequados e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho apícola, da legislação aplicável à atividade apícola e da proteção do ambiente.

Operador(a) de armazém - É o/a trabalhador(a) que gere, organiza e assegura a manutenção do armazém, realiza operações de carga e descarga de produtos e mercadorias controlando os seus fluxos, realiza atividades de balanço (inventário), utiliza tecnologias de informação e comunicação no âmbito da atividade e trata do manuseamento e arrumação de materiais e equipamentos.

Operador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços flores-

tais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho florestal e proteção do ambiente. Executa tarefas de manutenção, proteção e exploração de material lenhoso nos espaços florestais. Executa tarefas inerentes à produção de plantas em viveiro e movimentação no seu interior. Instala povoamentos florestais, de acordo com as técnicas pré-determinadas. Executa diversos tipos de podas e desramações em árvores. Procede às operações de resinagem, de acordo com a legislação em vigor. Procede à extração de cortiça em sobreiros vivos (descortiçamento), respeitando a legislação em vigor. Procede à apanha de sementes e frutos de espécies florestais em povoamentos selecionados. Procede aos cálculos das produções de lenha, de resina, de cortiça, de cogumelos e de sementes obtidas por exploração ou por hectare. Executa tarefas relacionadas com a atividade cinegética. Opera, regula e efetua a manutenção de equipamentos florestais e máquinas agrícolas adequadas às atividades a realizar. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e maquinaria utilizados e das instalações da exploração. Procede ao registo de dados da atividade do operador e da exploração florestal.

Operador(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e proteção do ambiente. Interpreta plantas, mapas, peças desenhadas do projeto de instalação de jardins e espaços verdes, a fim de identificar os dados necessários do trabalho a realizar. Prepara o terreno, para instalação de jardins e espaços verdes. Instala as espécies ornamentais de acordo com as orientações recebidas. Procede à manutenção de jardins espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as orientações recebidas. Regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão, de acordo com as orientações recebidas. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar, tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, «bobcat» e pulverizadores, de acordo com as orientações recebidas. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Operador(a) de máquinas agrícolas - É o/a trabalhador(a) que conduz e opera tratores agrícolas com e sem equipamentos montados ou rebocados e máquinas agrícolas, com vista à realização de operações culturais, de acordo com as instruções de trabalho e as condições edafo-climáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gasóleo, lubrificações, calibrações, substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma

a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

Operador(a) pecuário - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao manejo do efetivo pecuário e à produção de produtos de origem animal tendo em conta as necessidades dos animais, a sua saúde e bem-estar, bem como o respeito pelas normas de qualidade dos produtos, de segurança alimentar e de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie/raça, animal e fase do ciclo da vida, de acordo com o modo de produção. Assegura a limpeza e manutenção das instalações e dos equipamentos e o controlo do seu estado higiénico, sanitário e funcional e das condições ambientais, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas ligadas à sanidade animal, de acordo com o manejo profilático estabelecido e seguindo as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário. Efetua a ordenha dos animais nas espécies com função produtiva leiteira. Efetua tarefas específicas de manejo, de acordo com as espécies e o modo de produção estabelecido. Efetua as operações necessárias à identificação dos animais, tais como o preenchimento da sua ficha individual e a sua marcação por meio de fogo, brincos, azoto, coleiras, tatuagens, anilhas, marcas auriculares, bolo reticular, ou outros meios. Prepara os animais para o abate de emergência, efetua a recolha, o transporte e o tratamento de efluentes líquidos e sólidos, tendo em conta as técnicas estabelecidas, com vista à obtenção de chorumes e estrumes numa perspetiva de sustentabilidade ambiental. Procede às operações culturais relacionadas com a manutenção e instalação de culturas forrageiras, prados e pastagens. Procede às operações de corte, conservação e armazenamento de produtos forrageiros. Conduz, opera e regula máquinas, equipamentos agrícolas e veículos adequados às operações culturais, às atividades de limpeza das instalações pecuárias, de alimentação e de transporte dos animais, tendo em conta as normas de segurança e o bem-estar animal. Regista e consulta dados técnicos da atividade, utilizando meios manuais ou informáticos.

Operador(a) de rega - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas aos sistemas de rega e drenagem. Avalia as necessidades hídricas das plantas. Identifica, instala e efetua diferentes sistemas de rega. Instala sistemas de drenagem. Zela pela conservação e manutenção dos equipamentos de rega.

Pastor(a) - É o/a trabalhador(a) que se dedica a domesticar, alimentar ou guardar animais ovinos, caprinos ou outros.

Rececionista - É o/a trabalhador(a) que assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou

atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico(a) administrativo - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins, controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico (a) de gestão equina - É o/a trabalhador(a) que executa atividades de planeamento, organização e gestão de coudelarias e outros espaços hípicas, colaborar na gestão pedagógica dos centros hípicas e escolas de equitação, realizar atividades de planeamento e organização de provas hípicas e prepara e utilizar o cavalo nas diferentes modalidades equestres, aplicando e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de segurança e saúde no trabalho. Executa a gestão técnica de coudelarias, centros hípicas e escolas de equitação. Colabora na gestão pedagógica de centros hípicas e de escolas de equitação. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção de coudelarias e de outras unidades de produção equina. Programa, organiza e executa a gestão desportiva, administrativa e logística de eventos hípicas. Colabora na implementação de programas de qualidade, higiene e segurança das unidades equinas de que é responsável. Orienta e executa operações de manejo equino e sanitário visando a proteção e o bem-estar do cavalo. Assegura a preparação e a utilização racional de equinos para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Assegura a manutenção física e moral do cavalo para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Controla a execução financeira da empresa equestre.

Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projeto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Analisa projetos e outras especificações técnicas, a fim de identificar os dados necessários ao trabalho e orientar e/ou realizar. Supervisiona o trabalho, distribuindo, orientando e controlando as atividades de jardinagem em função das programações estabelecidas, das normas de segurança, higiene e proteção

do ambiente e promovendo a qualidade do desempenho e as relações de trabalho em equipa. Orienta e/ou procede à preparação do terreno para instalação de jardins espaços verdes. Orienta e/ou procede à instalação de espécies ornamentais de acordo com as especificações técnicas do projeto. Orienta e/ou procede à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as especificações técnicas do projeto. Organiza e/ou regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão. Orienta e/ou procede à condução, operação e regulação de máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, corta-mato, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, bobcat, atomizadores e pulverizadores. Elabora orçamentos relativos à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os custos, as áreas a utilizar e os tempos de trabalho. Orienta e/ou executa a conservação e a limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) qualificado apto a orientar e a desenvolver atividades na área da manutenção, relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas. Planeia, prepara e procede a intervenções no âmbito da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva. Executa ensaios e repõe em marcha de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Interpreta desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidades, materiais e outros dados complementares relativos a equipamento eletromecânicos e instalações elétricas. Controla o funcionamento dos equipamentos, deteta e diagnostica anomalias. Planeia, desenvolve e controla os trabalhos de manutenção e de conservação em equipamentos e instalações, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Avalia e providencia os meios humanos e materiais necessários à intervenção de manutenção, tendo em consideração os prazos de execução. Planeia e estabelece a sequência e os métodos de trabalho de desmontagem, reparação e montagem de componentes e/ou equipamentos e definir a aplicação de processos, materiais e ferramentas adequadas à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado. Controla e avalia as intervenções de manutenção e os equipamentos intervencionados, utilizando instrumentos adequados. Procede à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos. Colabora no desenvolvimento de estudos e projetos de adaptação de sistemas e equipamentos para melhoria de eficiência, ganhos de produtividade e prevenção de avarias.

Técnico(a) de máquinas florestais - É o/a trabalhador(a) que organiza e planeia a execução do trabalho florestal. Conduz e opera as máquinas de exploração florestal, cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do meio ambiente. Efetua o planeamento e a organização das

operações da exploração florestal. Conduz e opera máquinas de exploração florestal na execução de diferentes operações de exploração florestal, tendo em conta a produtividade e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente. Utiliza os diferentes aparelhos de controlo e computação incorporados nas máquinas de exploração florestal, de forma a maximizar a produtividade. Efetua a manutenção preventiva de máquinas e equipamentos florestais, de acordo com as especificações do fabricante. Deteta avarias/anomalias fornecendo informação adequada às equipas de manutenção e reparação de máquinas e equipamentos de exploração florestal. Desatrela e desmonta os equipamentos das máquinas e procede à sua conservação, manutenção e arrumação, assim como de materiais e produtos utilizados, assegurando as suas condições de conservação. Efetua o acondicionamento e transporte de produtos e plantas florestais. Regista dados e elabora relatórios referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer todos os elementos técnicos e contabilísticos necessários.

Técnico(a) de produção agro-pecuária - É o/a trabalhador(a) que programa, organiza, orienta e executa as atividades de uma exploração agrícola e/ou pecuária aplicando técnicas, métodos e modos de produção compatíveis com a preservação ambiental e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de qualidade dos produtos, de segurança alimentar, de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Programa e organiza a realização das operações e tarefas necessárias à execução do plano anual de exploração agrícola e pecuária, de acordo com o modo de produção. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas inerentes à produção agrícola e pecuária, assegurando a quantidade e a qualidade dos produtos obtidos e o cumprimento das normas de proteção do ambiente, segurança alimentar, segurança e saúde no trabalho e a proteção animal. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas de armazenamento, acondicionamento ou conservação e transporte de produtos de origem agrícola ou pecuária destinados à comercialização, tendo em conta a regulamentação aplicável e as exigências dos clientes. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção, conservação e reparação dos tratores e outros veículos, máquinas, instalações, equipamentos e utensílios agrícolas e pecuários. Assegura a gestão e o tratamento dos efluentes e resíduos agrícolas e pecuários, de acordo com a legislação em vigor. Conduz veículos agrícolas, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas e pecuários tendo em conta as normas de segurança no trabalho e a proteção ambiental. Assegura a ligação operacional com os fornecedores de matérias-primas, bens e serviços, nos termos contratuais estabelecidos. Explora e aplica tecnologias de informação e comunicação na execução das operações agrícolas e pecuárias e na recolha e tratamento de informação. Sistematiza informação técnica e económica e elabora relatórios relativos à atividade agrícola ou pecuária. Controla a execução dos orçamentos previsionais e efetua os ajustamentos necessários. Identifica novos mercados, formas de comercialização, formas de valorização dos produtos agrícolas e pecuários e necessidades de investimento, preparando propostas e orçamentos.

Técnico(a) de recursos florestais e ambientais - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho florestal. Colabora na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o respeito pelo ambiente e a utilização sustentada dos recursos naturais. Elabora relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

Técnico(a) de qualidade - É o/a trabalhador(a) que planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança, em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficiência e eficácia das organizações. Implementa sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança de acordo com os referenciais normativos e exigências regulamentares e estatutárias aplicáveis. Apoia a gestão de recursos humanos. Gere o programa de auditorias e atua como auditor interno. Colabora na seleção, aprovação e avaliação de fornecedores, de acordo com critérios previamente definidos. Colabora na análise e avaliação da satisfação do cliente, através das técnicas de gestão da qualidade, de acordo com os referenciais normativos aplicáveis. Colabora na revisão dos sistemas de gestão de qualidade, ambiente e segurança.

Técnico(a) superior - É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efetua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às atividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal.

Técnico(a) vitivinícola - É o/a trabalhador(a) que orienta e intervém em todas as operações desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita de uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, respeitando e implementando todas as práticas necessárias para garantir a qualidade do vinho. Analisa projetos e outras especificações técnicas a fim de identificar os dados necessários ao trabalho a orientar e a realizar. Orientar e intervir na preparação do terreno e à instalação da vinha. Orienta e intervém nas operações necessárias ao desenvolvimento e à manutenção da vinha, tendo em conta os sistemas de proteção e produção integrada e de agricultura biológica. Orienta e intervém na vindima, de acordo com as características do produto final. Orienta e intervém na receção de uvas na adega. Orienta e intervém nas operações de vinificação, tratamento e armazenamento de vinhos, de acordo com as nor-

mas de segurança alimentar e de qualidade. Procede à avaliação sensorial de vinhos. Procede a análises físico-químicas de mostos e vinhos e interpreta os resultados analíticos, em conformidade com a legislação aplicável. Aplica tecnologia de informação e comunicação na execução das operações vitivinícolas e na recolha e tratamento de informação.

Telefonista - É o/a trabalhador(a) 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 informação telefónicas.

Tratador(a) de animais em cativeiro - É o/a trabalhador(a) que executa as atividades relativas à higiene, alimentação, sanidade, reprodução e manejo de animais em cativeiro, respeitando o bem-estar animal e de acordo com as normas de proteção do ambiente, segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie e para cada animal de acordo com a fase do seu ciclo de vida. Assegura a conservação dos alojamentos dos animais a nível higiénico, sanitário, ambiental e funcional, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas associadas à higiene e sanidade nos animais, vigiando o seu estado de saúde e aplicando as medidas profiláticas e os tratamentos curativos simples, seguindo as instruções do médico veterinário. Executa tarefas associadas à reprodução de animais em cativeiro. Procede à captura e imobilização dos animais com vista ao seu transporte, utilizando os métodos adequados e respeitando as normas de segurança e de bem-estar animal. Procede à identificação dos animais, utilizando os métodos adequados, tais como, coloração da pele, colocação de brincos, incisões e anilhas e preencher os dados relativos a cada animal em fichas de identificação. Presta informações ao público sobre os hábitos, características e habitat natural dos animais ao seu cuidado. Regista dados relativos à atividade desenvolvida, nomeadamente, tratamentos efetuados, alimentação, cuidados de higiene e ocorrências anómalas.

Tratador(a)/desbastador(a) de equinos - É o/a trabalhador(a) que executa as tarefas relativas ao manejo e desbaste de equinos, respeitando o bem-estar animal e as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Trabalhador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que executa todos os trabalhos agrícolas, pecuários ou florestais que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira, plantação, rega, colheita, limpeza de campos, entre outras tarefas.

Trabalhador(a) avícola - É o/a trabalhador(a) que procede à limpeza e desinfeção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que efetua limpezas.

Vendedor(a) - É o/a trabalhador(a) que promove e procede à venda dos produtos e mercadorias fora da empresa.

ANEXO II

Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) superior	796,00 €
2	Técnico(a) de produção agropecuária Técnico(a) de máquinas florestais Técnico(a) vitivinícola Técnico(a) de recursos florestais e ambientais Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) de gestão equina Técnico(a) de qualidade Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção Encarregado(a) de exploração	768,00 €
3	Adegaueiro(a) Encarregado(a) de armazém Operador(a) agrícola Operador(a) florestal Operador(a) Pecuário(a) Operador(a) apícola Operador(a) de rega Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) de máquinas agrícolas Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Motosserrista Assistente administrativo(a) Tratador(a)/desbastador(a) de equinos Tratador(a) de animais em cativeiro Pastor(a)	720,00 €
4	Rececionista Telefonista Operador(a) de armazém Vendedor(a) Motorista	675,00 €
5	Calibrador(a) de ovos Trabalhador(a) agrícola Trabalhador(a) avícola Trabalhador(a) de limpeza Jardineiro(a) Ajudante de armazém Estagiário(a)	665,00 €

ANEXO III

Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal (a)

Categorias	Vencimento por hora com propocionais	Vencimento por dia com propocionais
Nível 3	6,00 €	48,00 €
Nível 4	5,30 €	42,40 €
Nível 5	5,02 €	40,21 €

(a) A remuneração mínima diária aqui prevista não se aplica ao trabalhador(a) avícola previsto neste CCT.

Lisboa, 22 de abril de 2021.

Pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP):

Eduardo Oliveira e Sousa e Luís Miguel Mira, como mandatários.

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

Joaquim Venâncio, como mandatário.

Declaração

Para os efeitos de outorga e assinatura do texto final do contrato coletivo de trabalho entre a - Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, a CAP representa as seguintes associações:

APFC - Associação dos Produtores Florestais do Concelho de Coruche e Limitrofes.

ARBOREA - Associação Agro-Florestal e Ambiental da Terra Fria Transmontana.

Associação de Agricultores de Coruche e Vale do Sorraia.

UNAC - União da Floresta Mediterrânica.

ANPC - Associação Nacional de Proprietários Rurais Gestão Cínegetica e Biodiversidade.

AJAM - Associação dos Jovens Agricultores de Moura.

FRUTUS - Estação Fruteira de Montejunto.

ANPM - Associação Nacional de Produtores de Mirtilo.

O.P.P. Vinhais - Organização de Produtores Pecuários para a Defesa Sanitária do Concelho de Vinhais.

FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas.

ANP - Associação Nacional de Produtores de Pera Rocha.

Cooperativa Agrícola de Alcobaça.

Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre.

ANCRA - Associação Nacional dos Criadores da Raça Arouquesa.

Cooperativa Agrícola de Beja e Brinches.

APPITAD - Associação de Produtores em Proteção Integrada de Trás-os-Montes e Alto Douro.

ARCOLSA - Associação Regional de Criadores de Ovinos Leiteiros da Serra Arrábida.

Associação de Beneficiários do Lucefecit.

Portugal Fresh - Frutas Legumes Flores.

VESSADAS - Associação para o Desenvolvimento Agrícola e Rural das Terras de Coura.

Cooperativa Agrícola de Moura e Barrancos.

Associação dos Criadores de Bovinos da Raça Alentejana.

ACRIALMEIDA - Associação de Criadores de Ruminantes do Concelho de Almeida.

Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia.

FENAREG - Federação Nacional de Regantes de Portugal.

ANPOC - Associação Nacional de Produtores de Proteaginosas, Oleaginosas e Cereais.

AFLOESTE - Associação Interprofissional da Floresta do Oeste.

Cooperativa Agrícola de Sobral de Monte Agraço.

ACL - Associação Portuguesa de Criadores da Raça Bovina Limousine.

AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur.

AAR - Associação dos Agricultores do Ribatejo.

AVA - Associação de Viticultores de Alenquer.

CEPAAL - Centro de Estudos e Promoção de Azeite do Alentejo.

OVIWEIRA - Associação de Criadores Agro-Pecuários da Beira Baixa.

Associação Interprofissional de Horticultura do Oeste.

ADVID - Associação para o Desenvolvimento da Viticultura Duriense.

ACOS - Associação de Agricultores do Sul.

FAABA - Federação das Associações de Agricultores do Baixo Alentejo.

LEICAR - Associação dos Produtores de Leite e Carne.

LOURICOOP - Cooperativa de Apoio e Serviços do Concelho de Lourinhã.

UNICARO - União de Cooperativas Agrícolas do Ribatejo e Oeste.

AATV - Associação de Agricultores de Torres Vedras.

Depositado em 4 de maio de 2021, a fl. 156 do livro n.º 12, com o n.º 97/2021, 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 AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2020.

2- Nos termos do artigo 503.º, número 3 do Código do Trabalho, os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora alterados.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou coletivas, que exerçam a sua atividade no âmbito da horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610), filiadas na AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à atividade da horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610), nos concelhos de Odemira e Aljezur, desde que filiados na associação signatária, AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua atividade nestes setores e sejam representados pela associação sindical signatária, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 4800 e 28 respetivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2- A tabela salarial constante do anexo III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta de alteração.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar

o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, período experimental, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 (dezassex) anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

3- Os menores de idade igual ou superior a dezasseis anos sem terem 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 confirmem escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação, se concluíram a escolaridade;

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 no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridade para

as Condições de Trabalho as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente a data de início e o prazo ou termo que se estabelece.

Cláusula 5.^a

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e 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 II.

3- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

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

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

Cláusula 6.^a

Condições 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 pressuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

iv) Desempregados de longa duração, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

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

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

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

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

SECÇÃO II

Formação profissional, educação e certificação

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1- A formação profissional constitui um instrumento fundamental para combater o défice de qualificação profissional e de escolarização que se verifica em Portugal, assumindo carácter estratégico para a construção de uma sociedade baseada no conhecimento e, consequentemente, para o desenvolvimento do país, potenciando o aumento da capacidade competitiva das empresas, da produtividade, da empregabilidade e da melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas.

2- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

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

4- Para efetivação do direito individual à formação, deverá-se ter em conta a minimização do seu impacto sobre o funcionamento normal da empresa.

5- A formação deverá ser devidamente certificada, mediante a emissão de documento comprovativo (certificado de formação ou de participação).

Cláusula 8.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- 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.

2- As horas de formação certificadas que não forem organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo

que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

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

Cláusula 9.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- O empregador deve facilitar a formação por iniciativa do trabalhador.

2- A frequência dos cursos ou ações de formação previstas no número anterior, deve ser comunicado ao empregador com a antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

CAPÍTULO III

Contrato a termo resolutivo

Cláusula 10.^a

Termo certo ou incerto

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 140.º - Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo;

b) Artigo 141.º - Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo;

c) Artigo 142.º - Casos especiais de contrato de trabalho de muita curta duração;

d) Artigo 143.º - Sucessão de contrato de trabalho a termo;

e) Artigo 144.º - Informações relativas a contrato de trabalho a termo;

f) Artigo 145.º - Preferência na admissão;

g) Artigo 146.º - Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo;

h) Artigo 147.º - Contrato de trabalho sem termo;

i) Artigo 148.º - Duração de contrato de trabalho a termo;

j) Artigo 149.º - Renovação de contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

a) Cumprir o disposto no presente CCT 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 SETAAB 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 12.^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 13.^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) 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.

Cláusula 14.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação da posição do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Regulamento interno

1- O empregador pode elaborar regulamentos internos de

empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho, nos termos do artigo 99.º do Código do Trabalho, nomeadamente:

a) Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvido o sindicato outorgante do presente CCT, o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.

b) O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente, através de afixação na sede e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores, sendo ainda enviado ao sindicato outorgante do presente CCT, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

Cláusula 16.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo estipulação contrária, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

Cláusula 17.^a

Transmissão do estabelecimento

Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, nos termos constantes dos artigos 285.º a 287.º do CT.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 18.^a

Limites máximos do período normal de trabalho

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana, distribuídas de segunda a sábado.

Cláusula 19.^a

Regime de adaptabilidade

1- Sempre que a duração média do trabalho semanal excede

da a duração prevista no número 1 da cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

3- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

4- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as duas horas por dia, referidas no número 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com a alimentação.

8- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

9- O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

10- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia ao sindicato subscritor deste CCT, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

Cláusula 20.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

Cláusula 21.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto na cláusula 66.^a «Subsídio de alimentação».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de alimentação conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto na cláusula 66.^a «Subsídio de alimentação».

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas

horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

Cláusula 22.^a

Limite máximo da duração média do trabalho semanal

A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos estabelecidos nesta convenção e na lei, pode o empregador estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário flexível - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 24.^a

Alteração de horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão sindical ou aos delegados sindicais, do sindicato em que o trabalhador esteja sindicalizado, desde que a empresa tenha conhecimento de tal facto, devendo igualmente ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore na empresa um regime de adaptabilidade.

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

4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas

para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 25.^a

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso correspondente a, no mínimo, meia hora, ou, no máximo, duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo, caso aquele período seja superior a 10 horas.

Cláusula 26.^a

Descanso diário

1- O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- O disposto no número anterior não é aplicável:

a) O trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;

b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;

c) Quando o período normal de trabalho seja fracionado ao longo do dia com fundamento em característica da atividade, nomeadamente em serviços de limpeza.

3- Em caso previsto na alínea a) ou b) do número anterior, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho, nomeadamente trabalhos de manutenção e higienização de espaços fabris, bem de logística no domínio da receção e expedição de produtos;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

3- Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 28.^a

Definição do trabalho suplementar

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

Cláusula 29.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa, nomeadamente nos casos de:

a) Assistência inadiável ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames.

Cláusula 30.^a

Condições de trabalho suplementar

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

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

3- O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula 22.^a

Cláusula 31.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas, exceto por motivos de força maior.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 32.^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 33.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

SECÇÃO IV

Trabalho noturno

Cláusula 34.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

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

3- Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

- a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno.

4- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico realizado no âmbito da medicina do trabalho.

SECÇÃO V

Não-prestação de trabalho por questões climatéricas

Cláusula 35.^a

Não-prestação de trabalho por questões climatéricas

1- Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efetivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída outra tarefa.

2- Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1- Em regime normal de trabalho são considerados dois dias opcionais para o descanso semanal obrigatório, o sábado ou domingo, salvo nas situações de campanha de colheita ou produção, em que poderá ser fixado outro dia da semana.

2- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, se possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

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;
- 5 de outubro;
- 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.

Cláusula 38.^a

Concessão de dispensas

1- O empregador pode conceder a título de dispensa ge-

nérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedem ou procedem acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, o empregador e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensação de trabalho.

3- O trabalho prestado para a compensação de suspensão de atividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 39.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

5- 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.

6- 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.

7- 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 30 de junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domin-

gos que não sejam feriados.

4- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

b) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

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

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

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

8- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, com a ressalva para os trabalhadores estrangeiros que gozam as férias no seu país de origem.

9- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

10- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

11- Por acordo entre empregador e trabalhador os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 41.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

2- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

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

Cláusula 42.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

Na falta de acordo o empregador está obrigado a marcar 50 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, entre 1 de maio e 31 de outubro que é gozado de forma consecutiva.

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

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 43.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

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

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

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

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

6- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, a partir da data da receção da comunicação que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, nos termos do CT.

7- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

8- Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 44.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

Cláusula 45.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

5- Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respetivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até falecimento.

Cláusula 46.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser sempre assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 47.^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 ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 48.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (cinco dias consecutivos), parentes ou afins no 1.º grau na linha reta (cinco dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (dois dias consecutivos);

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do Código do Trabalho;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 49.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

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

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

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

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

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

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

8- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

d) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

e) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 48.^a deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou 6 dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta justificada, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se tratar de férias no ano de admissão.

3- A perda de retribuição por motivo de falta, pode ainda ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do CT.

4- O disposto nos números anteriores não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

SECÇÃO V

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 52.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório e serviço cívico substituto, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3- 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 àquele prazo.

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 54.^a

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 55.^a

Conceito de retribuição do trabalho

1- Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nelas estabelecidas.

5- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos

com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente;

d) As prestações decorrentes de factos relacionados como desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

Cláusula 56.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo RM o valor da retribuição mensal e no período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 57.^a

Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que aufram uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4- Quando a retribuição for mista, conforme regulamentado pela empresa, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

Cláusula 58.^a

Dedução sobre a remuneração mínima

1- Sobre o montante da remuneração mínima mensal fixada para o nível XIV do presente CCT pode incidir uma dedução relativa ao alojamento prestado pela entidade empregadora, por força e na vigência do contrato de trabalho e com natureza de retribuição em espécie, nos seguintes moldes e quantitativos:

a) Caso a entidade empregadora se limite a fornecer o alojamento sem mais, a dedução terá o limite máximo de 12 % da referida remuneração;

b) Nas situações em que a prestação em espécie inclua alojamento mobilado, com a inclusão de energia elétrica, água doméstica e gás, se for o caso, para efeitos de confeção alimentar, limpeza e manutenção, a dedução terá o limite máximo de 20 % da referida remuneração.

2- O conteúdo do número 1 da presente cláusula deve obrigatoriamente ser parte integrante do contrato individual de trabalho, dos trabalhadores abrangidos por aquelas condições.

Cláusula 59.^a

Forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de cheque de uma instituição bancária portuguesa, ou depósito bancário à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, categoria profissional, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 60.^a

Retribuição de trabalho suplementar

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

a) 25 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho exceda três horas seguidas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 66.^a deste CCT.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de alimentação nos termos da cláusula 66.^a

5- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 61.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do quarto dia consecutivo de substituição uma retribuição-base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2- Terminado o impedimento do trabalhador substituído e se nos 30 dias subsequentes ao termo do impedimento não se verificar o seu regresso ao lugar, o trabalhador que durante mais de um ano o tiver substituído será promovido à categoria profissional daquele com efeitos desde a data em que houver tido lugar a substituição.

Cláusula 62.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não-sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 25 % da retribuição mínima;

b) Para as restantes situações de 5 % a 10 % da retribuição mínima.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 63.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

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

3- O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do CT não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano da sua admissão e no caso dos trabalhadores contratados a termo, os mesmos receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

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

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado

nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

Cláusula 65.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 11,00 € por cada cinco anos de prestação efetiva de trabalho ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal a essa data.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço a partir de 1 de janeiro de 2018, deixarão de ser abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

1- A todos os trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 4,77 €.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de alimentação efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho superior a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 68.^a

Local de trabalho

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no

contrato ou o lugar resultante de transferência definitiva do trabalhador.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

Cláusula 69.^a

Transporte no local de trabalho

1- Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de trabalhadores, quando as distâncias a partir do local habitual de trabalho, definido no número 1 da cláusula 68.^a, para o posto efetivo de trabalho, sejam superiores a 2 km.

2- A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que a distância e as condições climáticas o exijam, sobretudo no período de inverno.

Cláusula 70.^a

Conceito de transferência definitiva do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a mudança definitiva do local de trabalho onde estão colocados os trabalhadores, para qualquer outro.

Cláusula 71.^a

Transferência definitiva a pedido do trabalhador

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido, desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário, ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 72.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

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

2- Em caso de transferência que diste mais de 40 km do local de trabalho anterior, o empregador deve custear as despesas do trabalhador, decorrentes do acréscimo de custos de transporte e alimentação, bem como as resultantes de mudança de residência.

3- A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4- Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização, nos termos da lei.

Cláusula 73.^a

Transferência temporária do local de trabalho

1- Designa-se por transferência temporária a realização a título transitório das atividades inerentes a um posto de trabalho, fora do local habitual de prestação do mesmo, que pressuponha a manutenção do respetivo posto no local de trabalho fixo de origem, para o qual o trabalhador regressa finda a transferência.

2- Por estipulação contratual, inicial ou posterior, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

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

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária, decorrentes do acréscimo com os custos de transporte, alimentações e alojamento.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 74.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pelas presentes disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho, para local que não permita o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

b) Deslocação entre o Continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

2- Nas deslocações ao serviço da empresa o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação até ao valor de:

a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de 0,36 €/km;

b) Alimentação até aos seguintes valores:

– Pequeno-almoço - 3,75 €;

– Almoço ou jantar - 13,50 €;

– Alojamento pago contra fatura.

3- Nas grandes deslocações, o empregador suportará, para além da alimentação e deslocação em viatura própria ao serviço da empresa, o pagamento da viagem, ida e volta e alojamento.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 75.^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 76.^a

Proteção na parentalidade

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

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

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

Cláusula 77.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e du-

rante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

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

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 78.^a

Licença parental inicial

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

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

3- A licença referida no número 1.º é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

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

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

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

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

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

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

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refe-

re o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

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

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

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 79.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 80.^a

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

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 78.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão

de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 81.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas 6 semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 82.^a

Outros direitos da parentalidade

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

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 46.º-A - Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida;
- e) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- g) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- h) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- i) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- j) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- k) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- l) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- m) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- p) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- q) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

- s) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- t) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- u) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- v) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- w) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

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

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

k) Dispensa para avaliação para adoção;

l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

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

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

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

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

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

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

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 83.^a

Trabalho de menores

1- O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor.

Cláusula 84.^a

Inspeções médicas

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

2- Os resultados da inspeção médica referida no número anterior, devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas de aptidão.

Cláusula 85.^a

Formação profissional

O empregador deve assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 86.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

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

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

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

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou ho-

rário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

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

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 87.^a

Redução de capacidade para o trabalho

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 88.^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 número 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 Código do Trabalho 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 XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;
- b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:
 - 1- Caducidade;
 - 2- Revogação;
 - 3- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 4- Despedimento coletivo;
 - 5- Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 6- Despedimento por inadaptação;
 - 7- Resolução pelo trabalhador;
 - 8- Denúncia pelo trabalhador.
- c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 90.^a

Caducidade de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
 - 1- Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo;
 - 2- Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação.
- c) Despedimento por iniciativa do empregador:
 - 1- Artigo 351.º a 380.º - Modalidade de despedimento:
 - 1.1- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 1.2- Despedimento coletivo;
 - 1.3- Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 1.4- Despedimento por inadaptação.
 - 2- Artigo 381.º a 392.º - Ilícitude de despedimento;
 - 3- Artigo 393.º - Despedimento por iniciativa do empregador em caso de contrato a termo.
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
 - 1- Artigo 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
 - 2- Artigo 400.º a 403.º - Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

Cláusula 91.^a

Reestruturação dos serviços

- 1- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que nele prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrente.
- 2- Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a

antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista no CT além das férias e dos subsídios de férias e Natal, proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 92.^a

Organização de serviços

- 1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.
- 2- Os profissionais que integram os serviços de segurança e saúde do trabalho exercem as respetivas atividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

Cláusula 93.^a

Obrigações gerais do empregador

- 1- Através dos serviços mencionados na cláusula anterior, o empregador deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:
 - a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
 - b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;
 - c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;
 - d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de proteção;
 - e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e individual, e coordenação das medidas a adotar em caso de emergência e de perigo grave e iminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;
 - f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;
 - g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de proteção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada;

h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

Cláusula 94.^a

Obrigações gerais dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

Cláusula 95.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de risco grave iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- Os representantes dos trabalhadores, ou na sua falta, os

próprios trabalhadores, devem ser consultados por escrito, sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada uma vez por ano;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

Cláusula 96.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, nos termos da legislação aplicável.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas no mínimo por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos a suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

4- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respetivas funções, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 97.^a

Formação dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

2- Aos trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e de saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, formação permanente para o exercício das respetivas funções.

Cláusula 98.^a

Comunicações

1- Sem prejuízo de outras notificações previstas na lei, o empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem lesão física grave, nas 24 horas a seguir à ocorrência.

2- A comunicação prevista no número anterior deve conter a identificação do trabalhador acidentado e a descrição dos factos, devendo ser acompanhado de informação e respetivos registos sobre os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

CAPÍTULO XIII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 99.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos da lei geral.

Cláusula 100.^a

Direitos de reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2- As reuniões serão convocadas pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

Cláusula 101.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal, com o acordo do delegado sindical.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

Cláusula 102.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões pre-

vistas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 103.^a

Constituição

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

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efetivo.

3- O representante de cada uma das partes poderá 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 o nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

Cláusula 104.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;

b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissões 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 crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respetiva categoria profissional.

Cláusula 105.^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 103.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regu-

lamentação do presente CCT.

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

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

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 CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 107.^a

Princípios gerais

As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste setor, nomeadamente o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março de 2002, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 108.^a

Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

Cláusula 109.^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 110.^a

Casos omissos

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

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

I - Trabalhadores de armazéns

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

II - Trabalhadores administrativos

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, exceto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.2- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.3- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui fator de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.4- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.5- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2- Acessos:

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o em-

pregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

III - Trabalhadores da horticultura e agricultura

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respetivo CAP - Certificado de Aptidão Profissional, quando tal exista e/ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3- Promoção:

3.1- Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP - Certificado de Aptidão Profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

IV - Trabalhadores da manutenção

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respetivo CAP - Certificado de Aptidão Profissional, quando tal exista e/ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3- Promoção:

3.1- Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, os trabalhadores que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP - Certificado de Aptidão Profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

V - Trabalhadores rodoviários

1- Condições de admissão:

1.1- Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2- Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3- Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

2- Livrete de trabalho:

2.1- Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho.

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2- Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.

2.3- Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

Funções genéricas

Ajudante de armazém - É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos não sejam mecanizados.

Aplicador de produtos fitossanitários e de adubos - É o trabalhador que executa trabalho de química e de adubos, utilizando quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço direto do trabalhador.

Apontador - É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares

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: 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, telefonicamente ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente de produção - É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar as várias equipas de trabalho e vigiar os trabalhos a executar e também as tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Assistente de supervisão - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a execução de atividades de apoio às áreas que lhes estão adstritas superiormente, para uma maior eficácia produtiva.

Auxiliar técnico de manutenção - É o trabalhador que executa as operações de manutenção, reportando diretamente ao responsável máximo da sua área.

Chefe de equipa - É o trabalhador que supervisiona, controla e ou assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa; reporta diretamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível superior.

Coordenador de área - É o trabalhador que coordena e controla as atividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de atividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade de forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objetivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Diretor geral - É o trabalhador que planeia, organiza, dirige e controla as atividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua direção, de acordo com a estratégia definida. Participa na formulação das políticas inerentes à atividade da empresa, responde pelos objetivos da direção, reportando diretamente ao órgão máximo da empresa.

Diretor de serviços - É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as atividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas pelo diretor geral, administrador ou seus delegados.

Empregado de armazém - É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos no armazém, podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

Encarregado (armazém) - É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respetiva área profissional.

Gestor de área - É o trabalhador que coordena todas as áreas de atividade do seu serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos definidos, responde pelos objetivos do seu serviço e reportando diretamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Guarda de propriedade - É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.

Motorista - É o trabalhador que conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Operador de limpeza industrial - É o trabalhador qualificado cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações industriais que lhe forem adstritas.

Operador de linha de produção - É o trabalhador que opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, de forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de máquinas agrícolas - É o trabalhador que, quando habilitado, conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica. Quando devidamente habilitado, executa trabalho de aplicação de produtos fitofarmacêuticos.

Operador de rega - É o trabalhador que executa as atividades relacionadas com a rega e manutenção do sistema de rega.

Secretário de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-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 da assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Supervisor de área - É o trabalhador responsável, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração que coordena a execução dos trabalhos de todos os setores, sendo o responsável pela gestão da área de trabalho e/ou produção.

Técnico de área - É o trabalhador responsável pela gestão da área de trabalho atribuída e que assegura a execução das tarefas referentes à área de trabalho.

Técnico especialista de área - É o trabalhador que assegura atividades e tarefas de uma área, que não exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como resolução de problemas técnicos e ou desenvolvimento de projetos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de

forma a atingir níveis de *performance* elevados, maximizando os objetivos propostos.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador 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 de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo e elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico superior de área - É o trabalhador que assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como resolução de problemas técnicos e ou desenvolvimento de projetos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de *performance* elevados, maximizando os objetivos propostos.

Trabalhador agrícola - É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira e plantação, regas, colocação e remoção de plástico e fita de rega, cobertura de solo e de culturas, colheita, manutenção de túneis e estufas, limpeza de campos e estufas, entre outras tarefas.

Trabalhador auxiliar - É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, dentro da exploração agrícola, hortícola e frutícola.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Diretor(a) geral	1 220,00 €
2	Diretor(a) de serviços	990,00 €
3	Gestor(a) de área Técnico(a) oficial de contas	940,00 €
4	Técnico(a) superior de área Técnico(a) especialista de área	840,00 €
5	Assistente de produção Coordenador(a) de área	790,00 €
6	Técnico(a) de área	780,00 €
7	Encarregado(a) de armazém Secretário(a) de direção	760,00 €

8	Assistente administrativo	720,00 €
9	Supervisor(a) de área	700,00 €
10	Auxiliar de técnico(a) de manutenção Chefe de equipa Motorista Operador(a) de máquinas agrícolas	690,00 €
11	Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Apontador(a) Assistente de supervisão Empregado(a) de armazém Guarda de propriedade Operador(a) de limpeza industrial Operador(a) de linha de produção Operador(a) de rega Trabalhador(a) agrícola	680,00 €
12	Ajudante de armazém Trabalhador(a) auxiliar	670,00 €

Lisboa, 26 de março de 2021.

Pela AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur:

Teresa Castro, como mandatária.

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

Joaquim Venâncio, como mandatário.

Depositado em 4 de maio de 2021, a fl. 156 do livro n.º 12, com o n.º 98/2021, 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 Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao CCT para a indústria farmacêutica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à

atividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.ª, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1- (Mantém a redação em vigor.)
2- A tabela de retribuições mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, podendo ser revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.
3 e 4- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 80.ª

Tabela de retribuições mínimas

Durante o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2021 aplica-se a tabela prevista no anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III.

ANEXO II

Retribuições base mensais mínimas (Cláusula 80.ª)

(Valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Diretor	2 102,00
II	Chefe de serviços	1 671,00
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1 486,00
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 239,00
V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico de informática Técnico de manutenção e conservação Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	980,00

VI	Analista químico adjunto Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação Caixa Empregado de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Desenhador Fogoeiro Motorista Preparador técnico-adjunto Vendedor	789,00
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/Rececionista	685,00
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	675,00

(*) O estágio não pode ter duração superior a 1 ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

ANEXO III

Valor das cláusulas de expressão pecuniária
(Cláusula 80.ª)

Cláusula 29.ª (Refeições)	15,65€
Cláusula 30.ª (Viagem em serviço)	61,20€
Cláusula 50.ª (Subsídio de refeição)	7,30€
Cláusula 51.ª (Diu turnidades)	6,45€
Cláusula 52.ª (Abono para falhas)	39,35€

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, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duzentas e oitenta empresas e cinco mil trabalhadores.

Lisboa, 20 de abril de 2021.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros,

que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de maio de 2021, a fl. 157 do livro n.º 12, com o n.º 101/2021, 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 da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44 de 29 de novembro de 2018 e apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do setor das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 20 500 trabalhadores e cerca de 80 empresas, que representam mais de 70 % do setor.

Cláusula 2.ª

Área

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão da CCT

1- O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, e altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2017, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de novembro de 2018.

2- As tabelas salariais terão uma vigência de 9 e 12 meses, contados a partir de 1 de abril de 2021 e de 1 de janeiro de 2022, respetivamente; as demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 18 meses, contados a partir de 1 de abril de 2021.

3- A revisão poderá ser feita:

a) Decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;

b) Decorridos 20 meses após a referida data no que respeita ao clausulado geral.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

Cláusula 59.ª

Reclassificação profissional

Com a entrada em vigor do presente contrato, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

a) São criadas as categorias de «gestor de projetos» e «especialista em sistemas de informação», devidamente enquadradas no nível 11, e cuja definição técnica consta do anexo III;

b) São criadas as categorias de «contabilista», «gestor de qualidade e segurança» e «programador», devidamente enquadradas no nível 10, e cuja definição técnica consta do anexo III;

c) É criada a categoria de «técnico de suporte de helpdesk», devidamente enquadrada no nível 9, e cuja definição técnica consta do anexo III.

ANEXO I

A) Subsídio de alimentação

1- No caso dos trabalhadores que prestem serviço fora do local de confeção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal cujo valor é de 131,84 €, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2- As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senhas diárias de refeição.

B) Valor pecuniário da alimentação

- 1- Valor das refeições completas/mês - 35,02 €.
2- Valor das refeições avulsas:
Pequeno-almoço - 0,98 €;
Almoço, jantar ou ceia completa - 3,61 €.

C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

1 de abril de 2021 a 31 de dezembro de 2021

Nível	Categorias	RPMB (Em euros)
13	Diretor geral	1 659,00 €
12	Assistente de direção	1 354,00 €
	Diretor comercial	
	Diretor de serviços	
	Diretor pessoal	
	Diretor técnico	
	Diretor operacional	
11	Contabilista	1 125,00 €
	Gestor de projetos	
	Especialista em sistema de informação	
	Chefe de departamento	
	Chefe de divisão	
	Chefe de serviços	
	Técnico de nutrição de 1.ª	
10	Chefe de secção	994,00 €
	Chefe de vendas	
	Gestor operacional	
	Gestor de qualidade e segurança	
	Programador	
	Secretária administrativa/direção	
	Técnico de nutrição de 2.ª	
9	Técnico administrativo	886,00 €
	Técnico de suporte de helpdesk	
	Chefe de cafetaria/balcão	
	Chefe de compras/ecónomo	
	Chefe de cozinha	
	Chefe de pastelaria	
	Encarregado armazém	
	Encarregado de refeitório A	
	Técnico de vendas	
8	Caixa	850,00 €
	Chefe de sala de preparação	
	Controlador	
	Cozinheiro 1.ª	
	Encarregado de refeitório B	
	Assistente administrativo 1.ª	
	Pasteleiro 1.ª	
7	Fiel armazém	790,00 €
	Motorista de pesados	
	Operário polivalente	

6	Assistente administrativo 2.ª	773,00 €
	Motorista ligeiros	
	Pasteleiro 2.ª	
	Prospetor de vendas	
	Subencarregado refeitório	
5	Cozinheiro 2.ª	697,00 €
	Despenseiro A	
	Encarregado balcão	
	Encarregado bar	
	Encarregado preparador/embalador	
	Assistente administrativo 3.ª	
4	Chefe de copa	681,00 €
	Cozinheiro de 3.ª	
	Despenseiro B	
	Preparador/embalador	
3	Controlador caixa	676,00 €
	Empregado armazém	
	Empregado bar	
	Empregado balcão 1.ª	
	Empregado distribuição	
	Manipulador/ajudante padaria	
2	Preparador fabrico refeições	670,00 €
	Empregado balcão 2.ª	
	Estagiário administrativo	
1	Assistente de restauração	665,00 €
	Ajudante despenseiro	
	Ajudante motorista	
	Estagiários (1 ano)	
	Empregado limpeza	
	Empregado refeitório	

1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022

Nível	Categorias	RPMB (Em euros)
13	Diretor geral	1 694,00 €
12	Assistente de direção	1 399,00 €
	Diretor comercial	
	Diretor de serviços	
	Diretor pessoal	
	Diretor técnico	
	Diretor operacional	
11	Contabilista	1 160,00 €
	Gestor de projetos	
	Especialista em sistema de informação	
	Chefe de departamento	
	Chefe de divisão	
	Chefe de serviços	
	Técnico de nutrição de 1.ª	

10	Chefe de secção	1 029,00 €
	Chefe de vendas	
	Gestor operacional	
	Gestor de qualidade e segurança	
	Programador	
	Secretária administrativa/direção	
	Técnico de nutrição de 2.ª	
9	Técnico administrativo	921,00 €
	Técnico de suporte de helpdesk	
	Chefe de cafetaria/balcão	
	Chefe de compras/ecónomo	
	Chefe de cozinha	
	Chefe de pasteleria	
	Encarregado armazém	
	Encarregado de refeitório A	
8	Técnico de vendas	885,00 €
	Caixa	
	Chefe de sala de preparação	
	Controlador	
	Cozinheiro 1.ª	
	Encarregado de refeitório B	
	Assistente administrativo 1.ª	
7	Pasteiro 1.ª	825,00 €
	Fiel armazém	
	Motorista de pesados	
6	Operário polivalente	808,00 €
	Assistente administrativo 2.ª	
	Motorista ligeiros	
	Pasteiro 2.ª	
	Prospetor de vendas	
5	Subencarregado refeitório	742,00 €
	Cozinheiro 2.ª	
	Despenseiro A	
	Encarregado balcão	
	Encarregado bar	
	Encarregado preparador/embalador	
4	Assistente administrativo 3.ª	716,00 €
	Chefe de copa	
	Cozinheiro de 3.ª	
	Despenseiro B	
3	Preparador/embalador	711,00 €
	Controlador caixa	
	Empregado armazém	
	Empregado bar	
	Empregado balcão 1.ª	
	Empregado distribuição	
	Manipulador/ajudante padaria	
2	Preparador fabrico refeições	705,00 €
	Empregado balcão 2.ª	
	Estagiário administrativo	
	Assistente de restauração	

1	Ajudante despenseiro	700,00 €
	Ajudante motorista	
	Estagiários (1 ano)	
	Empregado limpeza	
	Empregado refeitório	

ANEXO III

Definição técnica das categorias

Ajudante de despenseiro - É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e na limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; Vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e de descarga.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; Prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); Regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente de direção - É o trabalhador que auxilia o diretor na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

Assistente de restauração - É o trabalhador que, para além das funções de empregado de refeitório, pode executar, de forma acessória, o auxílio na confeção sob a orientação técnica de um cozinheiro, preparando legumes, peixes, carnes e outros alimentos destinados à confeção, prepara sopas, acompanhamentos e sobremesas simples. Requisita, controla e distribui a alimentação que requisitou aos setores de produção, designadamente a alimentação dietética específica, prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne

os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz a sua distribuição e entrega, arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da entidade patronal; Recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; Prepara sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de cafetaria - É o profissional que, numa cafetaria, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros setores de serviço; Colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; Supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; Anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respetivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de compras/ecónomo - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; Calcula os preços dos artigos baseados nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas aquisições; Organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; Assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Chefe de copa - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos da copa.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores, e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para sua confeção; Dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; Verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; Estabelece os turnos de trabalho; Propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene;

Mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas, é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa ou quantitativamente.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; Exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as ordens e de planeamento das atividades do sector, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de financiamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Chefe de pastelaria - É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

Chefe de sala de preparação - É o trabalhador que coordena todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

Chefe de secção (escritório) - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas; Assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas.

Contabilista - É o trabalhador que acompanha, supervisiona e avalia o desempenho, providenciando um acompanhamento regular às equipas sob a sua responsabilidade; Assegura a receção, tratamento contabilístico de todos os documentos relacionados com a contabilidade da empresa, a análise das contas por forma a garantir que representam de forma verdadeira e apropriada a situação patrimonial e os resultados da empresa, a elaboração dos relatórios mensais e anuais com base nos dados contabilísticos, o cumprimento das obrigações fiscais e o acompanhamento fiscal.

Controlador - É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos, bem como determinados trabalhos de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento, controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; Apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodica-

mente verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador de caixa - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, receção e balcão.

Cozinheiro (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; Elabora ou colabora na elaboração das ementas; Recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; Prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; Procede ao empratamento e garante os pratos cozinhados; Confecciona os doces destinados às refeições; Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Despenseiro - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Diretor comercial - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; Consulta o diretor-geral e os chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção de vendas; Concebe e estabelece o programa de vendas, compreende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; Controla e coordena as atividades do departamento de vendas; Consulta os trabalhadores ligados às vendas acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reações da clientela face aos produtos da empresa e toma decisões relativas às atividades do departamento de vendas; Faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do diretor-geral. Pode negociar diretamente contratos de vendas e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, da preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação.

Diretor-geral - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos, determina a polí-

tica geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; Determina a maneira pela qual os objetivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada do programa; Representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; Decide das nomeações dos quadros superiores; Faz relatórios de gestão.

Diretor-operacional - É o trabalhador que apresenta e reporta à administração os resultados e indicadores referentes ao desenvolvimento de negócio e às atividades desenvolvidas pelas equipas; Orçamenta, analisa indicadores de negócio e elabora previsões financeiras; Planeia, coordena as atividades desenvolvidas e avalia o desempenho dos colaboradores garantindo a concretização dos objetivos acordados com a administração para os negócios sobre a sua responsabilidade; Acompanha e contacta clientes assegurando a sua satisfação com os serviços prestados, respondendo a solicitações e a processos de reclamação; Negoceia com clientes assegurando a concretização dos objetivos de cobrança e respetivo cumprimento de prazos de pagamento; Analisa a concorrência e intervém no desenvolvimento de novos produtos/projetos.

Diretor de pessoal - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; Consulta o diretor-geral e os chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimentos de pessoal, assim como sobre a condução de negociações ou consultas com os representantes dos trabalhadores; Participa na definição da política de pessoal; Concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional de promoções, de segurança e higiene, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal, aconselha e assiste o chefe de departamento sobre questões de pessoal, controla e coordena as atividades da direcção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu fornecimento, aconselha ou assiste o diretor-geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

Diretor de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades 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, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada 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.

Diretor técnico - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades ligadas à exploração dos serviços e participa na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços; Colabora com o diretor comercial e o diretor-geral na análise da situação dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável, bem como da capacidade dos equipamentos existentes; Colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; Colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; Controla e coordena as atividades de exploração e todas as decisões necessárias; Elabora relatórios para o diretor geral sobre exploração.

Empregado de armazém - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; Colabora na realização dos inventários.

Empregado de balcão (1.ª e 2.ª) - Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; Cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; Verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; Executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; Procede às operações de abastecimento; Elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição direta aos fornecedores; Efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; Efetua ou colabora na realização dos inventários.

Empregado de bar - É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; Pode receber e registar as importâncias respetivas.

Empregado de distribuição - É o trabalhador que em veículo da empresa concessionária ou da empresa concedente, se desloca aos diversos centros; Prepara, acondiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; Procede à verificação de todo o material ou géneros

inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização dos setores do seu circuito.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório, cantina, todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente de preparação, disposição, limpeza e higienização de todos os locais onde são servidas as refeições e linhas de empratamento; empacota e dispõe os talheres, receciona e distribui todos os utensílios e géneros necessários à realização do serviço; Coloca em balcões e em mesas de centros de convívio todos os géneros sólidos e ou líquidos que façam parte do serviço; Recebe e emite senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de meios eletrónicos ou através de livros para o fim existentes; Lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; Prepara os alimentos destinados a serem servidos nas refeições; Executa os serviços de limpeza e de higienização de diversos locais e setores que compõem o refeitório.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Encarregado de balcão - É o trabalhador que supervisiona as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço de balcão da linha self-service.

Encarregado de bar - É o trabalhador que supervisiona, coordena e executa os serviços de bar num refeitório ou centro de convívio.

Encarregado de preparador/embalador - É o trabalhador que supervisiona e coordena o serviço executado pelos preparadores embaladores.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; Fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; Verifica a quantidade e qualidade das refeições; Elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e de demais sectores do refeitório ou cantinas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Especialista em sistemas de informação - É o trabalhador que controla a execução de projetos em diversas áreas de atuação da empresa, suprimindo necessidades, garantindo os recursos adequados e mantendo o foco no objetivo do projeto, sendo interlocutor com os decisores e patrocinadores; Preside às reuniões de steering de projeto, pela empresa e toma decisões decorrentes, gerindo a execução do

plano de comunicação do projeto; Acompanha a evolução e o desempenho do projeto através do gestor de projeto e das ferramentas disponíveis para o efeito; Integra o comité de alterações para os grandes projetos aprova e elabora o termo de abertura dos projetos, para posterior aprovação do cliente; Assegura a contratualização de serviços externos a incorporar na realização do projeto, acompanhando o desempenho destas prestações; Participa nas reuniões semanais de acompanhamento da direção dos SIs, mantendo o registo dos projetos atualizados no board digital; Consciencializa e garante o cumprimento das políticas de segurança da informação e gestão de serviços da empresa, às equipas sob sua coordenação; Realiza controle de qualidade regulares para garantir nível de qualidade aceitáveis; No fecho do projeto obtém aprovação e aceitação dos destinatários; Planeia e realiza reuniões das equipas periódicas de planeamento das atividades e registar na respetivas ferramentas.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para ascender à respetiva categoria profissional

Estagiário administrativo - É o trabalhador que se prepara o exercício das funções administrativas para que estagia.

Fiel de armazém - É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respetivas entradas e saídas.

Gestor operacional - É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; Tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; Fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a de «encarregado de refeitório».

Gestor de projetos - É o trabalhador que coordena e assegura o cumprimento dos prazos e do orçamento definido para os projetos; Avalia junto dos clientes a satisfação com o serviço prestado no âmbito de cada projeto; Atribui os projetos e distribui as respetivas atividades às equipas, Definindo metas e prazos a cumprir, tendo em conta as condições contratuais definidas com o cliente; Identifica e gere os riscos dos projetos, assegurando a resolução de problemas; Elabora mapas de informação sobre os custos inerentes a cada projeto; Analisa indicadores de produção e desenvolve soluções para otimização de produtividade e de custos; Recolhe e analisa propostas de fornecedores para elaboração de orçamentos de implementação; Garante a captação de novos projetos.

Gestor de qualidade e segurança - É o trabalhador que define objetivos anuais para a área em conjunto com a direção ou administração; Coordena, transmite conhecimento e avalia o desempenho de colaboradores (equipas técnicas); Agrupa dados sobre as atividades da área e reporta à direção ou administração e acionistas; Planeia ações de auditoria ao sistema integrado de gestão de qualidade; Coordena auditorias internas e externas, identifica riscos, fatores de melhoria e implementa ações corretivas; Aprova planos de segurança,

higiene e outros relevantes; Define os procedimentos, manuais, instruções de trabalho e registo de ocorrências, em conjunto com outros departamentos; Monitoriza o cumprimento de procedimentos legais, no sentido de salvaguardar a renovação das certificações; Representa a empresa junto de entidades regulamentares externas (e.g. ASAE, ACT).

Manipulador/ajudante de padaria - É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

Motorista - É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

Operário polivalente - É o trabalhador que executa, entre outras tarefas acessórias, as relacionadas com eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria.

Pasteleiro de 1.ª - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.ª - É o trabalhador que trabalha como forno; Qualquer que seja a área coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Preparador de fabrico de refeições - É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro ou diretor de produção, prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos destinados à confeção e ou produção da alimentação em fábricas de alimentação e em refeitórios que sirvam mais de 3000 refeições por dia.

Preparador/embalador - É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projeção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes atuais e potenciais, podendo propor novos clientes, elabora orçamentos e faz projetos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão de unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e stocks, e propõe técnicas de montagem e funcionamento da linha.

Programador - É o trabalhador que assegura o desenvolvimento aplicacional corretivo, de acordo com os requisitos

estabelecidos na ferramenta de gestão de tarefas instituída; Assegura o desenvolvimento aplicacional evolutivo, no âmbito de projetos, de acordo com os requisitos definidos na documentação técnica do projeto e sob orientação de gestor funcional ou do gestor de projeto; Parametriza o sistema, aplicação ou plataforma, de acordo com as especificidades dos respetivos fabricantes e os requisitos do projeto; Programa seguindo as boas práticas de desenvolvimento de software atendendo à linguagem de programação utilizada e aos requisitos de desenvolvimento seguro; Assegura o cumprimento das práticas estabelecidas pela metodologia de gestão de projetos aplicada ao desenvolvimento de software; Assegura os testes unitários e outros necessários antes da submissão para testes independentes; Assegura a informação documentada estabelecida como documentação técnica e entregáveis do projeto; Atua alternativamente como executante em testes independentes de soluções/funcionalidades desenvolvidas por outros programadores, de acordo com a documentação disponibilizada e produzindo a informação documentada necessária à evidência da sua concretização com sucesso.

Secretário de administração/direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: Redigir atas 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.

Subencarregado de refeitório - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

Técnico administrativo - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; Controla a gestão do economato da empresa: Regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; Efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; Receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: Regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; Processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; Atualiza a informação dos processos individuais do pesso-

al, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; Reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; Elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico de nutrição - É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, deteta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspeção dos alimentos no campo hígieno-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projetos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

Técnico de suporte helpdesk - É o trabalhador que trata pedidos de serviço e incidentes (tickets) de helpdesk e manutenção corretiva; Instala e mantém equipamentos e seus periféricos; Instala e configura sistemas operativos e aplicações; Instala e configura programas informáticos de administração de redes; Gere e mantém redes informáticas e todos os dispositivos nelas instalados; Monitoriza e assegurar o bom funcionamento fazendo manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas informáticas; Garante os níveis de serviços; Garante a recuperação parcial ou total da informação em caso de falha do sistema ou de qualquer outra eventualidade.

Técnico de vendas - É o trabalhador que fala com o cliente, informa-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preços aproximados que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efetuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos, salientando as características de ordem técnica e outras, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

Lisboa, 27 de abril de 2021.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Mário Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de primeiro vice-presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Luís Alberto da Silva Santos, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

Depositado em 4 de maio de 2021, a fl. 157 do livro n.º 12, com o n.º 100/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Portugalia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Na sequência dos protocolos celebrados entre as partes a 14 de junho de 2016, 10 de janeiro de 2018 e 31 de julho de 2018, o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2001, com as alterações e respectivo texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2009, com a rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2009, e com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2010, é alterado e, ou, rectificado da seguinte forma:

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- O AE abrange, para além da PGA, cerca de 73 trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão

1- O período de vigência deste AE é de três anos, sendo que, durante esse período, a tabela salarial será actualizada anualmente, no dia 1 de abril, de acordo com a variação média anual do índice de preços no consumidor sem habitação, verificada nos 12 meses anteriores, acrescida de 0,25 %¹.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 11.^a

Admissibilidade do contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos seguintes casos e nos casos previstos na lei:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (Eliminado.)
- 2- (...)

¹ A aplicação da parte referente à actualização da tabela salarial encontra-se suspensa entre 1 de janeiro de 2018 e 31 de dezembro de 2022, nos termos do número 1.3 do anexo I do presente AE, de acordo com o protocolo de 31 de julho de 2018, § 1.3.

Cláusula 12.^a

Conversão do contrato. Antiguidade

1- (...)

a) Se, estando sujeito a renovação, esta for efectuada para além de três vezes ou a duração do contrato exceder o limite de dois anos consecutivos;

b) Se a respectiva renovação exceder dois anos desde o início da actividade ou do motivo que constitui o fundamento do contrato, nos casos de celebração de contrato por motivo estabelecido na alínea e) do número 1 da cláusula 11.^a

2- (...)

3- (...)

Cláusula 14.^a

Contrato de trabalho a termo incerto

1- É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), b), c), d), f) e g) do número 1 da cláusula 11.^a deste AE, sem prejuízo do previsto na lei.

2- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração, até ao limite máximo de quatro anos.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

Cláusula 21.^a

Substituição temporária

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Em caso de substituição de chefe de produção, o chefe de equipa de TMA que o substitua auferirá, a partir do primeiro dia de substituição, um subsídio de chefia de percentagem igual à do substituído².

5- O TMA executante que for designado para substituir um chefe de equipa auferirá um subsídio de chefia de percentagem igual à do chefe de equipa substituído, aplicada à sua remuneração ou ao 20.º escalão, o que for maior³.

Cláusula 22.^a

Acesso a postos de trabalho da linha hierárquica. Subsídio de chefia

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) (...);

² Aditado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 3, com efeitos a 1 de outubro de 2017.

³ Aditado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 8, com efeitos a 1 de agosto de 2018.

c) Chefe de equipa - 10 % a 14 %⁴.

3- (...)

4- É estabelecido como escalão remuneratório mínimo para chefe de equipa o 20.º escalão⁵.

Cláusula 25.^a

Acções de formação profissional

1- (...)

2- A formação Part 147 não deverá exceder as seis horas diárias para cursos exclusivamente teóricos⁶.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

Cláusula 36.^a

Deslocação em serviço

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- Nos casos de deslocação internacional de um TMA para suporte de manutenção em caso de aeronave em AOG (Air-craft on Ground), o mesmo terá direito a auferir um complemento de deslocação no valor de 75,00 €, independentemente da duração do evento⁷.

8- (*Anterior número 7.*)

Cláusula 37.^a

Ajudas de custo

1- (...)

2- (...)

3- As ajudas de custo serão pagas a partir de 4 horas de deslocação, sendo considerado o período de viagem⁸.

Cláusula 46.^a

Horários em regime por turnos irregulares

1- (...)

a) (...):

b) (...);

c) H12 - Os constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, entre as 8h00 e as 20h00.

Completado o período de dias consecutivos referido no

⁴ Revogado pela alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2010, mas reintroduzido pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 2.4., passando agora a constar como alínea c) com alterações, e sendo eliminada a anterior alínea c) relativa ao chefe de secção.

⁵ Aditado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 7.

⁶ Alterado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 9.

⁷ Aditado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 5, com efeitos a 1 de agosto de 2018.

⁸ Aditado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 6, com efeitos a 1 de outubro de 2017.

parágrafo anterior desta alínea, seguir-se-á um período de descanso com a duração mínima de 55 horas que abrangerá dois dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal.

2- (...)

Cláusula 49.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal dêem a sua concordância, por escrito, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização ou que executem, ainda que temporariamente, trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição aos horários de trabalho previstos neste AE.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 51.^a

Mapas de horário de trabalho

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...)

2- Uma cópia será remetida ao SITAVA, nos termos da lei.

3- (...)

Cláusula 52.^a

Trabalho suplementar

1- (...)

2- (...)

3- Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os trabalhadores deficientes, os trabalhadores com filhos deficientes que com estes vivam em comunhão de vida e habitação, as trabalhadoras que estejam em estado de gravidez, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 55.^a

Direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- (...)

- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 56.^a

Duração das férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

7- Para efeitos da majoração dos dias de férias, referida no número 2, são considerados como prestação efectiva de trabalho as ausências referentes à parentalidade, nos termos e com os efeitos previstos no Código do Trabalho, bem como as ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, de acidente de trabalho, de casamento e de actividade sindical⁹.

Cláusula 57.^a

Gozo das férias. Acumulação

- 1- (...)

a) As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação, ou não, com as férias vencidas neste, salvo se essa acumulação causar grave prejuízo à PGA;

- b) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 59.^a

Processamento de marcação de férias

1- A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue¹⁰:

	1.ª quinzena (por dia)	2.ª quinzena (por dia)
Julho, agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Março, abril, maio e outubro	4	4
Janeiro, fevereiro, e novembro	8	1
Dezembro.	8	12

⁹ Aditado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 7, com efeitos a partir de janeiro de 2017.

¹⁰ Alterado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 12 e anexo II, com efeitos a partir de janeiro de 2017.

Nota: Não obstante a pontuação estabelecida na tabela supra, os cinco dias anteriores e os cinco dias posteriores à Terça-Feira de Carnaval e ao Domingo de Páscoa terão um agravamento, sendo cada um desses dias pontuados com 12 valores.		
--	--	--

- a) (Eliminado;)
- b) (Eliminado.)

- 2- (...)

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...)

Cláusula 65.^a

Tipos de falta

- 1- (...)

- 2- (...)

- a) (...);

- b) As motivadas por falecimento de:

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, padrastos/madrastas, filhos, enteados, adoptantes, sogros/sogras, genros/noras do trabalhador, durante cinco dias consecutivos;

Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge, durante dois dias consecutivos;

Irmãos e cunhados do trabalhador, durante dois dias consecutivos;

- c) (...);

- d) (...);

- e) (...);

- f) (...);

- g) (...);

- h) (...)

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

- 4- (...)

Cláusula 77.^a

Nível salarial para efeitos de indexação

1- Para os efeitos previstos neste AE, o valor salarial a considerar como a base para o cálculo do subsídio de turno, corresponde ao escalão 10.¹¹ da tabela salarial em cada momento em vigor.

- 2- (...)

3- Caso venham a ser criados outros subsídios para além dos actualmente previstos neste AE, os mesmos serão indexados ao valor de referência mencionado nesta cláusula¹².

¹¹ Escalão definido no protocolo de 31 de julho de 2018, § 2.2, com efeitos a 1 de abril de 2018. Entre 1 de julho de 2016 e 31 de março de 2018 vigorou, como valor de referência, o escalão 8.º, nos termos do protocolo de 14 de junho de 2016, § 2, i), alínea a).

¹² Aditado pelo protocolo de 14 de junho de 2016, § 2, i), alínea a).

Cláusula 81.^a

Subsídio de turno

1- (...)

a) H24: 15,5 % sobre o referido nível salarial;

b) H16: 11,5 % sobre o referido nível salarial;

c) H12: 4 % sobre o referido nível salarial.

2- (...)

3- (...)

Cláusula 81.^a-A

Subsídio de certificação de componentes¹³

Os trabalhadores que possuam autorização interna de certificação de componentes para a oficina de componentes eléctricos, oficina de baterias e/ou outras oficinas que venham a constar do âmbito de certificação da PGA terão direito a um subsídio fixo mensal no valor de 50,00 €.

Cláusula 81.^a-B

Subsídio de tractorista¹⁴

Os trabalhadores que executam a tarefa de condução de tractor terão direito a um subsídio fixo mensal de 150,00 €.

Cláusula 81.^a-C

Subsídio de condições especiais de trabalho^{15 16}

1- Com efeitos a 1 de outubro de 2017, é atribuído um subsídio de condições especiais de trabalho, no montante de 27,00 € mensais, aos trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios, pelo menos durante 7 dias por mês.

2- A partir de 2018, este subsídio passará a ser de 2,35 % sobre o valor salarial para efeitos de indexação da cláusula 77.^a, não sendo actualizado neste ano.

Cláusula 82.^a

Diuturnidades¹⁷

1- Cada trabalhador adquire o direito à primeira diuturnidade decorrido o período mínimo de três anos¹⁸ de serviço efectivo na PGA, processando-se a contagem dos anos da forma seguinte:

a) Quando a admissão se efectuar até ao dia 31 de março

¹³ Aditado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 2, com efeitos a partir de 1 de outubro de 2017.

¹⁴ Aditado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 5, com efeitos a partir de 1 de outubro de 2017, revogando o diferencial de vencimento pago a este título.

¹⁵ Aditado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 8, com efeitos a partir de 1 de outubro de 2017.

¹⁶ Alterado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 2.3, com efeitos a partir de 2018.

¹⁷ Alterado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 11, com efeitos a partir de 2018. Até 31 de dezembro de 2017, o direito à primeira diuturnidade adquiria-se decorrido o período mínimo de cinco anos de serviço efectivo na PGA.

¹⁸ Alterado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 11, com efeitos a partir de 2018. Até 31 de dezembro de 2017, o direito à primeira diuturnidade adquiria-se decorrido o período mínimo de cinco anos de serviço efectivo na PGA.

de cada ano civil, a primeira diuturnidade vencer-se-á no dia 1 de março do 4.º ano, incluindo nesta contagem o ano de admissão;

b) Quando a admissão se efectuar após o dia 31 de março de cada ano civil, a primeira diuturnidade vencer-se-á no dia 1 de março do 4.º ano, não incluindo nesta contagem o ano de admissão;

c) (...)

2- O valor da diuturnidade é de 19,00 €¹⁹ para os trabalhadores que laborem em regime de trabalho a tempo inteiro e de 9,50 €²⁰ para os trabalhadores que laborem em regime de trabalho a tempo parcial.

3- (...)

4- (...)

a) No vencimento da primeira diuturnidade, que tenham atingido nos três anos anteriores um número de faltas ao serviço igual ou superior a 42 dias de calendário consecutivos ou 21 dias interpolados, ressaltando -se as faltas dadas por motivo de gravidez/parto ou por acidente de trabalho, em ambos os casos mediante comprovação médica;

b) (...);

c) (...);

d) (...)

Cláusula 83.^a

Subsídio de refeição²¹

1- A PGA pagará a todos os seus trabalhadores, um subsídio diário de refeição no valor de 7,63 €²² que, por lei, se encontra isento de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares, por cada período normal de trabalho diário efectivamente prestado, salvo no que respeita ao trabalho em tempo parcial, cujo regime é o constante do número seguinte.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 90.^a

Sanções disciplinares

1- (...)

a) (...);

¹⁹ Valor a partir de 2020, inclusive, nos termos do protocolo de 31 de julho de 2018, § 11.1. Também nos termos deste protocolo, o valor das anuidades foi de 16,00 € em 2018 e de 17,00 € em 2019, valores estes apenas aplicáveis às diuturnidades vencidas em cada um dos anos de 2018 a 2020 (as diuturnidades vencidas até 31 de dezembro de 2017 não foram objecto de qualquer actualização).

²⁰ Valor a partir de 2020, inclusive, nos termos do protocolo de 31 de julho de 2018, § 11.1. Também nos termos deste protocolo, o valor das anuidades foi de 8,00 € em 2018 e de 8,50 € em 2019, valores estes apenas aplicáveis às diuturnidades vencidas em cada um dos anos de 2018 a 2020 (as diuturnidades vencidas até 31 de dezembro de 2017 não foram objecto de qualquer actualização).

²¹ Entre 1 de outubro de 2017 e 31 de março de 2018, o valor do subsídio de refeição em cartão foi de 7,23 €, nos termos do protocolo 10 de janeiro de 2018, § 4, valor este actualizado para 7,63 € a partir de 1 de abril de 2018, nos termos do protocolo de 31 de julho de 2018, § 2.1.

²² Entre 1 de outubro de 2017 e 31 de março de 2018, o valor do subsídio de refeição em cartão foi de 7,23 €, nos termos do protocolo 10 de janeiro de 2018, § 4, valor este actualizado para 7,63 € a partir de 1 de abril de 2018, nos termos do protocolo de 31 de julho de 2018, § 2.1.

b) (...);

c) (...);

d) (...)

2- (...)

3- (...)

4- É nula e de nenhum efeito a aplicação de sanção não prevista no número um ou na lei, ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.

5- (...)

6- (...)

Cláusula 98.^a

Despesas de transporte

1- Tendo em conta a falta de resposta por parte dos transportes públicos na área dos aeroportos e a sua diminuída frequência, a PGA comparticipará nas despesas de transporte realizadas pelos seus trabalhadores até ao limite de 30 km/dia ao valor de 0,275 €/km²³.

2- (...)

Cláusula 102.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- (...)

3- (...)

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 104.^a

Seguro de saúde

1- A partir da data de renovação das condições do seguro (abril de 2018), o seguro de saúde dos membros do agregado familiar dos trabalhadores passará a ter as mesmas condições e coberturas previstas no seguro de saúde dos trabalhadores²⁴.

2- Com efeitos no início do inverno IATA 2018/2019, a Portugália obriga-se a proceder à extensão das condições da apólice do seguro de saúde aplicado aos trabalhadores TAP²⁵.

Cláusula 105.^a

Prevalência do acordo temporário de emergência

As partes reconhecem que, enquanto se mantiver em vigor, o acordo temporário de emergência, celebrado em 9 de fevereiro de 2021, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021, se sobreporá ao presente acordo de empresa nas matérias nele contidas.

²³ Valor actualizado pelo protocolo de 14 de junho de 2016, § 2, i), alínea b), com efeitos a partir de 1 de julho de 2016. Até essa data vigorou o valor de 0,237 €/km.

²⁴ Estabelecido pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 1.

²⁵ Estabelecido pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 10.

ANEXO I

Tabela salarial

(Em vigor desde 1 de abril de 2017²⁶)

Escalões	Remuneração 2017 (euros)	Remuneração 2018 (euros) ⁽¹⁾	Remuneração 2019 (euros) ⁽²⁾
1.º	557	585	602
2.º	631	663	682
3.º	681	715	737
4.º	736	773	796
5.º	819	860	886
6.º	881	925	953
7.º	925	971	1000
8.º	952	1 000	1 030
9.º	1 027	1 078	1 111
10.º	1 110	1 166	1 200
11.º	1 197	1 257	1 295
12.º	1 294	1 359	1 399
13.º	1 397	1 467	1 511
14.º	1 508	1 583	1 631
15.º	1 562	1 640	1 689
16.º	1 615	1 696	1 747
17.º	1 680	1 764	1 817
18.º	1 744	1 831	1 886
19.º	1 814	1 905	1 962
20.º	1 884	1 978	2 038
21.º	1 958	2 056	2 118
22.º	2 034	2 136	2 200
23.º	2 115	2 221	2 287
24.º	2 194	2 304	2 373
25.º	2 284	2 398	2 470
26.º	2 372	2 491	2 565
27.º	2 468	2 591	2 669
28.º	2 567	2 695	2 776
29.º	2 745	2 882	2 969
30.º	2 776	2 915	3 002
31.º	2 888	3 032	3 123
32.º	3 003	3 153	3 248

1- Actualização da tabela salarial²⁷

1.1- Os montantes constantes da tabela salarial de 2017 serão actualizados, em cada um dos anos de 2018 a 2022, pelas taxas e nos termos seguintes (sempre com arredondamento para a unidade de euro imediatamente superior):

2018 - 5 %

2019 - 3 %

2020 - 2 % ou cláusula 4.^a

2021 - 1 % + taxa de inflação

2022 - 1 % + taxa de inflação

1.2- A actualização em cada ano será a decorrente da apli-

²⁶ Redacção dada pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 11.

²⁷ Aditado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 1.

cação das taxas referidas aos montantes em vigor no ano imediatamente anterior e sempre com efeitos a 1 de abril do ano de actualização.

1.3- Durante os anos de 2018 a 2022, será suspensa a aplicação da cláusula 4.ª do acordo de empresa, com excepção do ano de 2020 se a inflação for superior a 2 %, situação em que se aplicará a referida cláusula.

1.4- A taxa de inflação a considerar para os anos de 2021 e 2022 será a verificada em relação à média dos últimos 12 meses verificada a dezembro do ano anterior, de acordo com a variação média anual do índice de preço no consumidor.

ANEXO II

Regulamento de carreiras profissionais

(Categorias profissionais. Descrição de funções. Enquadramentos profissionais. Carreiras profissionais)

(...)

CrITÉRIOS de progressão/promoção

Formas de evolução na carreira

(...)

Evolução na carreira a partir do escalão 23.²⁸: exclusivamente mediante promoção por mérito.

Modo de obtenção de créditos:

(Inalterado)

Regras específicas:

Número mínimo de créditos para a progressão/promoção: de acordo com o respectivo desenho de carreira.

Para efeitos de absentismo, a ocorrência de faltas injustificadas, determina, nesse ano, a perda do crédito correspondente.

A partir do escalão 23.²⁹ não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.

A falta de aproveitamento e ou recusa de frequência da formação, determina o valor nulo para o crédito correspondente. Se a empresa não assegurar acções de formação para o trabalhador, o crédito correspondente é o máximo ⁽¹⁾.

Carreiras

Técnico de manutenção de aeronaves.

(...)

Condições de admissão:

(...)

Requisitos mínimos de admissão: de acordo com o nível de qualificação INAC/EASA, a admissão é efectuada pelos escalões seguintes:

	Qualificação	Experiência	Proficiência	Escalão
TMA iniciado	12.º ano CAP	Não	Não	7.º ^(3/4)
TMA	Cert. A1	Sim	Sim	9.º ⁽⁵⁾
TMA	Cert. B1 ou B2	Sim	Sim	12.º ⁽⁶⁾
TMA	Cert. B1 e B2	Sim	Sim	13.º ⁽⁷⁾
TMA	Cert. C	Sim	Sim	16.º

Requisitos mínimos para o quadro de certificadores PGA: dependendo das necessidades da empresa o quadro de certificadores é preenchido pelos funcionários que cumpram os seguintes requisitos:³⁰

Qualificação *	Experiência	Proficiência	Escalão mínimo	Entrada no quadro**
Cert. A1	Sim	Sim	9.º	+ 1 escalão
Cert. B1 ou B2	Sim	Sim	12.º	+ 1 escalão
Cert. B1 e B2	Sim	Sim	13.º	+ 2 escalões
Cert. C	Sim	Sim	16.º	+ 1 escalão

* A certificação é função do reconhecimento do nível de qualificação ANAC/EASA categorias A1, B1, B2 e C e não depende dos type ratings averbados ou que venham a ser averbados na respectiva licença.

** Enquadramento mínimo devido por qualificação e a aplicar apenas na 1.ª entrada no quadro de certificação para a mesma qualificação.

Subsídio de certificação³¹: O pessoal no quadro activo de certificação terá direito a um subsídio mensal de certificação de acordo com a sua qualificação. Os subsídios não são cumulativos e no caso de colaboradores com múltiplas qualificações (certificações B1 e B2; B1 e/ou B2 e C), aplica-se o valor do subsídio mais elevado, da qualificação que o colaborador detenha):

Qualificação *	Subsídio
Cert. B1 ou B2	90 €
Cert. B1 e B2	130 €
Cert. C	150 €

* A certificação é função do reconhecimento do nível de qualificação ANAC/EASA categorias A1, B1, B2 e C e não depende dos type ratings averbados ou que venham a ser averbados na respectiva licença.

²⁸ Escalão fixado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 6, com efeitos a 1 de abril de 2018. Entre 1 de novembro de 2016 e 31 de março de 2018, o escalão de referência foi o escalão 21.º, nos termos do protocolo de 14 de junho de 2016, § 2, i), alínea e).

²⁹ Escalão fixado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 6, com efeitos a 1 de abril de 2018. Entre 1 de novembro de 2016 e 31 de março de 2018, o escalão de referência foi o escalão 21.º, nos termos do protocolo de 14 de junho de 2016, § 2, i), alínea e).

³⁰ Alterado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 3.

³¹ Aditado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 4, com efeitos a 1 de julho de 2018.

Desenho de carreira

Níveis técnicos	Escalão	Tempos	GD	FORM	Absen.	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º					
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
	14.º	(2)	6	2	4	12
Especialização	13.º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
	7.º	(2)	6	2	4	12

Desenvolvimento	6.º	(2)	6	2	4	12
	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Empregado de serviços de apoio.
(...)

Desenho de carreira

Níveis Técnicos	Escalão	Tempos	GD	FORM	Absen.	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º					
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.º	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
	14.º	(2)	6	2	4	12

Especialização	13.º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
	7.º	(2)	6	2	4	12
	6.º	(2)	6	2	4	12
Desenvolvimento	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Oficial de operações de voo.
(...)

Desenho de carreira

Níveis técnicos	Escalão	Tempos	GD	FORM	Absen.	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º					
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.º	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
	14.º	(2)	6	2	4	12

Especialização	13.º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
Desenvolvimento	7.º	(2)	6	2	4	12
	6.º	(2)	6	2	4	12
	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Técnico de processos de manutenção aeronáutica (logística).
(...)

Desenho de carreira

Níveis técnicos	Escalão	Tempos	GD	FORM	Absen	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º					
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.º	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
Especialização	14.º	(2)	6	2	4	12
	13.º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
	7.º	(2)	6	2	4	12

Desenvolvimento	6.º	(2)	6	2	4	12
	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Técnico especializado.
(...)

Desenho de carreira

Níveis Técnicos	Escalão	Tempos	GD	FORM	Absen.	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º					
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.º	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
	14.º	(2)	6	2	4	12
Especialização	13.º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
	7.º	(2)	6	2	4	12
Desenvolvimento	6.º	(2)	6	2	4	12
	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Secretária e técnico administrativo.
(...)

Desenho de carreira

Níveis técnicos	Escalão	Tempos	GD	FORM	Absen.	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º					
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.º	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
	14.º	(2)	6	2	4	12
Especialização	13.º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
	7.º	(2)	6	2	4	12
Desenvolvimento	6.º	(2)	6	2	4	12
	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Oficial de escala.
(...)

Desenho de carreira

Níveis técnicos	Escalão	Tempos	GD	FORM	Absen.	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º					
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.º	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
	14.º	(2)	6	2	4	12
Especialização	13.º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
	7.º	(2)	6	2	4	12

Desenvolvimento	6.º	(2)	6	2	4	12
	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Lisboa, 21 de abril de 2021.

Pela a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Paulo Duarte, na qualidade de mandatário.

Nelson Dias, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA (adiante PGA, empresa ou companhia), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo quer contratados a termo, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA (adiante SITAVA).

2- A PGA integra o sector de actividade de transportes aéreos de passageiros (CAE 51100).

3- O AE abrange, para além da PGA, cerca de 73 trabalhadores filiados no SITAVA.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

1- Este AE é aplicável em todo o território nacional.

2- São abrangidos por este AE os trabalhadores da PGA que se desloquem temporariamente em serviço ao estrangeiro.

Cláusula 3.^a

Publicação e entrada em vigor

1- O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número 2 quanto à produção de efeitos.

2- As remunerações constantes do anexo I e o clausulado de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de abril de 2009¹.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão

1- O período de vigência deste AE é de três anos, sendo que, durante esse período, a tabela salarial será actualizada anualmente, no dia 1 de abril, de acordo com a variação média anual do índice de preços no consumidor sem habitação, verificada nos 12 meses anteriores, acrescida de 0,25 %².

2- A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei. A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita. O prazo para apresentação de contraproposta é de 45 dias contados da data de recepção da proposta.

3- O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4- O presente AE prevalece sobre toda a regulamentação interna da PGA em vigor à data de início da produção de efeitos deste AE que com o mesmo se encontre em contradição.

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras e categorias profissionais

SECÇÃO I

Admissões

Cláusula 5.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 6.^a

Habilitações mínimas

- 1- A admissão de trabalhadores é da competência da PGA.
- 2- Na admissão, a PGA atenderá, entre outros factores que

¹ Refere-se ao início de vigência da redacção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2009, p. 2971, rectificada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2009, pp. 3891-3892.

² A aplicação da parte referente à actualização da tabela salarial encontra-se suspensa entre 1 de janeiro de 2018 e 31 de dezembro de 2022, nos termos do número 1.3 do anexo I do presente AE, de acordo com o protocolo de 31 de julho de 2018, § 1.3.

considere relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, bem como à sua experiência profissional comprovada.

3- Sempre que o exercício de determinada actividade seja condicionado por lei à obtenção de um título académico, de carteira ou de licença profissional ou aeronáutica, a falta destes importa a nulidade do contrato de trabalho.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- O período experimental dos contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8.^a

Enquadramento inicial na tabela salarial

1- Os trabalhadores já vinculados à PGA, que mudem de categoria profissional serão enquadrados de acordo com o disposto na cláusula 23.^a deste AE.

2- Os trabalhadores a admitir pela PGA, por recrutamento externo, serão enquadrados no escalão inicial da categoria profissional a que se candidatarem.

3- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de, atendendo ao curriculum, experiência ou qualificação profissional dos trabalhadores, ser adoptada solução diferente pela PGA.

Cláusula 9.^a

Admissão de pessoal estrangeiro

Na admissão de trabalhadores estrangeiros deverá ser observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas, salvo situações excepcionais em que haja necessidade de se atribuírem condições económicas mais favoráveis.

SUBSECÇÃO I

Contrato de trabalho a termo. Trabalho temporário

Cláusula 10.^a

Forma e conteúdo do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes, e conterá as seguintes indicações:

a) Denominação e sede da PGA, bem como o nome e residência do trabalhador;

b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;

f) Data da celebração e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2- Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3- Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do número 1 desta cláusula ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

4- No caso previsto no número anterior, a antiguidade é contada desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 11.^a

Admissibilidade do contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos seguintes casos e nos casos previstos na lei:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da ilicitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

c) Actividades sazonais;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de um estabelecimento;

f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;

g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;

2- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 12.^a

Conversão do contrato. Antiguidade

1- O contrato a termo certo converte-se em contrato sem termo:

a) Se, estando sujeito a renovação, esta for efectuada para além de três vezes ou a duração do contrato exceder o limite de dois anos consecutivos;

b) Se a respectiva renovação exceder dois anos desde o início da actividade ou do motivo que constitui o fundamento do contrato, nos casos de celebração de contrato por motivo estabelecido na alínea e) do número 1 da cláusula 11.^a

2- O contrato a termo incerto converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, tarefa ou obra para que haja sido celebrado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

3- Quando haja conversão do contrato, nos termos dos números anteriores, a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 13.^a

Caducidade. Compensação

1- O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado desde que a PGA ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar.

2- A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial salvo o disposto no número 1 da cláusula anterior.

3- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses, calculada segundo a fórmula:

$$Rm_{hg} = \frac{Rm_{mg} \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que Rm_{hg} significa remuneração mínima horária garantida, Rm_{mg} remuneração mínima mensal garantida e n o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador está sujeito.

4- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo que tenha durado mais de 12 meses, impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

Cláusula 14.^a

Contrato de trabalho a termo incerto

1- É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo

incerto nas situações previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *f)* e *g)* do número 1 da cláusula 11.^a deste AE, sem prejuízo do previsto na lei.

2- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração, até ao limite máximo de quatro anos.

3- O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no número anterior, a PGA comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4- Tratando-se de situações previstas nas alíneas *c)*, *f)* e *g)* do número 1 da cláusula 11.^a deste AE, que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

5- A inobservância de pré-aviso a que se refere o número 3 desta cláusula implica para a PGA o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

6- A cessação de contrato de trabalho a termo incerto confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do número 3 da cláusula 13.^a deste AE.

Cláusula 15.^a

Preferência na admissão como contratado sem termo

Até ao termo da vigência do respectivo contrato a termo, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a PGA proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 16.^a

Trabalho temporário

A PGA não recorrerá à utilização dos serviços de empresas de trabalho temporário, excepto em situações de carácter pontual, de que são exemplo as situações de ausência não prolongada.

SUBSECÇÃO II

Recrutamento e selecção

Cláusula 17.^a

Preenchimento de postos de trabalho

1- Os postos de trabalho vagos serão preenchidos preferencialmente e em igualdade de condições, através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores do quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o(s) posto(s) de trabalho a preencher, de harmonia com o estabelecido na carreira profissional respectiva, caso exista.

2- Na falta de candidatos nas condições previstas no número anterior, será dada preferência aos trabalhadores com contrato a termo.

3- O provimento dos postos de trabalho vagos será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente pela PGA e aplicáveis caso a caso.

4- Para efeito do disposto nos números anteriores, a PGA divulgará através de comunicação interna a existência do posto ou postos de trabalho vagos e, ainda, dos seguintes elementos:

- a)* Designação da categoria profissional e seu conteúdo funcional;
- b)* Data de abertura do concurso;
- c)* Remuneração mínima, local e horário de trabalho;
- d)* Pré-requisitos e condições mínimas a satisfazer pelos candidatos;
- e)* Data limite de apresentação de candidaturas;
- f)* Critérios de selecção;
- g)* Fases do concurso e tipo de provas a efectuar;
- h)* Prazo de validade do concurso.

5- A PGA dará conhecimento ao SITAVA de todos os concursos a efectuar, enviando-lhe cópia da comunicação interna referida no número anterior.

6- Durante as acções de formação relacionadas com o recrutamento interno referido no número 1 desta cláusula, os trabalhadores manterão:

- a)* Todos os direitos previstos neste AE e na lei que não colidam com a acção de formação sendo-lhes devida a retribuição que não esteja dependente da efectiva prestação de trabalho, sendo-lhes todavia devida a retribuição estabelecida para os candidatos externos se esta for superior;
- b)* A antiguidade na PGA.

7- Na hipótese de não obterem aprovação nas acções de formação ou provas de um determinado concurso, os trabalhadores manterão a categoria profissional, as funções anteriores e a respectiva antiguidade.

8- Quando o número de candidatos internos for insuficiente para o preenchimento do número de vagas ou quando os candidatos não reúnam as condições de candidatura ou não obtiverem classificação suficiente no final da acção de formação, a PGA pode recorrer ao recrutamento de candidatos externos.

9- O disposto na presente cláusula poderá não ser aplicável, porém, sempre que estiver em causa recrutamento para postos de chefia, confiança, elevada complexidade técnica ou de direcção.

Cláusula 18.^a

Admissão a concurso e prestação de provas

1- A elaboração dos programas de selecção é da competência da PGA.

2- A admissão de candidatos far-se-á segundo a ordem de classificação resultante do processo de selecção.

3- Sempre que o processo de selecção não permita a classificação ordenada dos candidatos, dará a PGA aos interessados não seleccionados que o solicitem, informação sobre os motivos da sua exclusão.

Cláusula 19.^a

Preferência na selecção dos candidatos

Em igualdade de circunstâncias, os candidatos internos terão preferência no preenchimento dos postos de trabalho objecto do concurso.

SECÇÃO II

Definições, carreiras, categorias e enquadramentos

Cláusula 20.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

- a) «Esquema de carreiras profissionais»: o sistema que, assentando fundamentalmente nas categorias profissionais, define as linhas orientadoras da evolução profissional do trabalhador;
- b) «Categoria profissional»: o conjunto de funções que concorrem para o mesmo objectivo e cujo exercício exige capacidades e conhecimentos de base adequados, independentemente da complexidade crescente das mesmas;
- c) «Função»: o conjunto de actividades convergentes à consecução de determinado resultado;
- d) «Tarefa»: a acção integrada numa função, que requer um esforço físico e ou intelectual com vista a atingir um fim determinado;
- e) «Nível de enquadramento»: a posição relativa de cada categoria profissional;
- f) «Classe ou grau»: a situação relativa na categoria profissional e que indica o nível de enquadramento.

Cláusula 21.^a

Substituição temporária

1- A substituição temporária no desempenho efectivo de funções da linha hierárquica ou de categoria superior por um trabalhador hierarquicamente, ou de enquadramento salarial, inferior será feita por comunicação escrita a este com a antecedência mínima de cinco dias úteis relativamente ao início do período de substituição e determinará a atribuição ao substituto do tratamento que corresponde aos serviços temporariamente desempenhados.

2- Nos casos a que se refere o número anterior, o substituto adquirirá o direito a ser reclassificado, quando exercer as respectivas funções por mais de 180 dias seguidos ou 270 interpolados de serviço efectivo, no período de dois anos a contar da data de início de funções.

3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos em que o afastamento do substituído seja motivado por parto, doença ou acidente de trabalho, exercício de funções sindicais, cumprimento do serviço militar, situação de licença sem vencimento, formação profissional e deslocação em serviço, casos em que o substituto adquirirá somente o direito à

remuneração referida no número 1 desta cláusula.

4- Em caso de substituição de chefe de produção, o chefe de equipa de TMA que o substitua auferirá, a partir do primeiro dia de substituição, um subsídio de chefia de percentagem igual à do substituído³.

5- O TMA executante que for designado para substituir um chefe de equipa auferirá um subsídio de chefia de percentagem igual à do chefe de equipa substituído, aplicada à sua remuneração ou ao 20.º escalão, o que for maior⁴.

Cláusula 22.^a

Acesso a postos de trabalho da linha hierárquica. Subsídio de chefia

1- É da competência da PGA a nomeação e a exoneração dos postos de trabalho da linha hierárquica e de coordenação.

2- É atribuído um subsídio correspondente a uma percentagem da remuneração de base respectiva aos trabalhadores que efectivamente exerçam, e só enquanto exercerem, funções da linha hierárquica ou de coordenação, nos termos seguintes:

- a) Chefe de serviço/subdirector - 18 % a 20 %;
- b) Supervisor/chefe de produção/chefe de divisão/chefe de departamento - 10 % a 18 %;
- c) Chefe de equipa - 10 % a 14 %⁵.

3- O subsídio mencionado na presente cláusula apenas será devido pelo período de tempo em que o trabalhador desempenhar efectivamente funções de chefia ou de coordenação.

4- É estabelecido como escalão remuneratório mínimo para chefe de equipa o 20.º escalão⁶.

Cláusula 23.^a

Categorias profissionais

1- Todo o trabalhador da PGA enquadrar-se-á numa das categorias profissionais constantes do anexo II deste AE, de acordo com a função ou conjunto de funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado à empresa atribuir-lhe outras diferentes das previstas naquele anexo, sem prejuízo do previsto na cláusula 21.^a do presente AE e da progressão que eventualmente venha a ter.

2- As categorias profissionais distribuem-se nos termos do disposto no anexo II.

3- Por acordo das entidades outorgantes, poderão ser criadas novas categorias profissionais, que se considerarão parte integrante deste AE cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, data a partir da qual se produzirão os respectivos efeitos.

4- O disposto na parte final do número anterior é aplicável ao respectivo enquadramento salarial e profissional, bem como à respectiva definição de funções.

³ Aditado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 3, com efeitos a 1 de outubro de 2017.

⁴ Aditado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 8, com efeitos a 1 de agosto de 2018.

⁵ Revogado pela alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2010, mas reintroduzido pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 2.4., passando agora a constar como alínea c) com alterações, e sendo eliminada a anterior alínea c) relativa ao chefe de secção.

⁶ Aditado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 7.

SECÇÃO III

Formação

Cláusula 24.^a

Formação profissional

1- A PGA promoverá acções de formação profissional nos termos da lei tendo em vista:

- a) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;
- b) Executar acções de formação requeridas por aquela adaptação e pela evolução da tecnologia, da organização e gestão da própria empresa e das aptidões dos trabalhadores;
- c) Garantir a valorização contínua dos recursos humanos de forma a obter níveis de rendimento e produtividade de trabalho tidos por desejáveis e a favorecer a progressão profissional dos trabalhadores;

d) Assegurar o direito à informação e à consulta dos trabalhadores, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa.

2- É dever de todos os trabalhadores frequentar com assiduidade e empenhamento as acções de formação para que tenham sido seleccionados pela empresa.

3- Relativamente a cada curso ou acção de formação que leve a efeito e independentemente da designação que lhe for atribuída e da existência, ou não, de reconhecimento oficial, a PGA emitirá o correspondente certificado de formação profissional.

Cláusula 25.^a

Acções de formação profissional

1- O tempo destinado pela PGA para acções de formação profissional será considerado como de trabalho normal.

2- A formação Part 147 não deverá exceder as seis horas diárias para cursos exclusivamente teóricos⁷.

3- Desde que o aproveitamento da formação assim o aconselhe, poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador, enquanto durar o curso.

4- Se da mudança do tipo de horário vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso exactamente igual à diminuição sofrida em resultado da acção de formação profissional, a acrescentar ao seu próximo período de descanso fixado no horário de trabalho, salvo acordo diferente a estabelecer com a empresa.

5- Os trabalhadores que praticam horários por turnos gozarão de um descanso mínimo de onze horas antes do início do curso e após o final do mesmo.

6- Durante a frequência dos cursos, os formandos mantêm todos os direitos e regalias previstos neste AE e na lei.

7- Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência, decidida pela PGA ou por entidade com

competência para o efeito, de cursos ou provas de exame, com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional necessários ao exercício da actividade prosseguida pelo próprio trabalhador.

8- Todas as despesas extraordinárias em que o trabalhador participe por indicação da empresa, resultantes das acções de formação profissional, são da responsabilidade da PGA.

SECÇÃO IV

Condições de prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

Actividade dos trabalhadores

1- O trabalhador exercerá, em princípio, uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a PGA 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, desde que tal prestação seja por um período consecutivo superior a cinco dias.

Cláusula 27.^a

Regulamentos internos

1- Sempre que o entenda, a PGA promoverá a elaboração de regulamentos internos onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos actualmente estabelecidos e aplicáveis, que não estejam em contradição com o disposto no presente AE.

3- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Mudança de local de trabalho

1- Entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou área geográfica onde o trabalhador presta o seu trabalho ou a que está adstrito.

2- A PGA só poderá mudar definitivamente o trabalhador do respectivo local de trabalho, nos termos da lei.

3- Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais do SITAVA não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo expresso por escrito e quanto aos segundos sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

⁷ Alterado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 9.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 29.^a

Deveres da PGA

São deveres da PGA:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade os trabalhadores;
- b) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene, segurança e saúde no trabalho;
- c) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo nos termos previstos na lei e neste AE;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei;
- f) Não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical que sejam definidos por lei e nos exactos termos desta;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;
- h) Passar aos trabalhadores em qualquer altura e no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressa e justificadamente solicitada pelo interessado;
- i) Facultar a consulta dos processos individuais e cópia dos documentos que os integrem, sempre que o respectivo trabalhador justificadamente o solicitar;
- j) Exigir a maior correcção e urbanidade no tratamento entre trabalhadores;
- k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 30.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

- a) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com a sua categoria profissional, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a PGA, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à PGA em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à PGA, nomeadamente não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens rela-

cionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela PGA;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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

i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela PGA como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, no âmbito da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 31.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à PGA:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos de acordo com a lei, 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 do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

e) Transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 28.^a;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela PGA, 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, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática, pela PGA, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior considera-se violação do contrato e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE ou na lei.

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

4- O trabalhador pode, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legalidade e licitude.

Cláusula 32.^a

Obtenção de documentos

1- Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação em serviço e cuja exigência seja determinada pela PGA serão custeados pela PGA.

2- A PGA igualmente custeará a revalidação das licenças aeronáuticas e averbamentos de cursos de qualificação profissional necessários ao exercício normal da função.

3- Sempre que o trabalhador tenha necessidade de se ausentar do serviço para tratar exclusivamente da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário despendido na referida deslocação será considerado como justificado sem perda de qualquer direito ou regalia, desde que o trabalhador apresente os respectivos comprovativos.

4- O disposto nesta cláusula só será aplicável no caso do trabalhador apresentar documento comprovativo de despesa emitido em nome da PGA.

5- O disposto no número 1 desta cláusula é extensivo aos membros do agregado familiar que acompanhem, a título permanente, o trabalhador em caso de transferência de local de trabalho.

Cláusula 33.^a

Quadros de pessoal e Balanço Social

1- A PGA remeterá ao SITAVA, durante o mês de novembro, cópia do mapa de pessoal.

2- Sempre que seja publicado novo AE que implique alteração nas condições prestadas no mapa referido no número anterior, a PGA remeterá ao SITAVA cópia dos novos mapas no 3.º mês subsequente à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3- A PGA enviará ao SITAVA, no prazo legal, cópia do Balanço Social.

Cláusula 34.^a

Protecção em caso de terrorismo, pirataria, sabotagem e violência

1- Qualquer trabalhador que, em serviço, seja vítima de acto de pirataria terá sempre direito à sua retribuição durante o eventual sequestro, devendo a companhia prestar toda a colaboração possível para a sua libertação, suportando as despesas inerentes ao repatriamento, bem como garantirá a extensão do seguro de acidentes de trabalho à situação aqui descrita.

2- Em caso de alerta da existência de engenho explosivo e ou acção armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da PGA dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

3- A inactividade resultante da aplicação do número anterior não determina a perda da retribuição do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Uniformes e equipamentos de trabalho

1- A PGA poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2- Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela PGA, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizadas pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores da PGA comprometem-se a zelar e a cuidar, limpar e manter os seus uniformes em impecáveis condições, durante o tempo de utilização dos mesmos, bem como a cumprir todas as normas a propósito previstas em contrato ou regulamentação interna da empresa.

SECÇÃO II

Deslocação em serviço, ajudas de custo e seguros

Cláusula 36.^a

Deslocação em serviço

1- Considera-se deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho efectuada num raio de 80 km ou mais do local de trabalho onde o trabalhador presta habitualmente serviço (base).

2- No caso dos trabalhadores da área comercial, é considerada deslocação de serviço a prestação temporária de trabalho fora dos limites da área metropolitana do respectivo local habitual de trabalho.

3- Caso não coincida com o horário de trabalho publicado, o tempo gasto nas deslocações para prestar trabalho fora da base é considerado como prestação efectiva de trabalho.

4- No local onde estejam deslocados, os trabalhadores gozarão do descanso semanal a que normalmente têm direito pelo horário aplicável ou terão direito a descansos compensatórios, conforme acordado entre as partes.

5- Quando as deslocações tenham tido uma duração supe-

rior a 30 dias, os trabalhadores terão direito a dispensa de serviço no período normal de trabalho diário seguinte ao do regresso, salvo nos casos em que após o regresso o trabalhador entre no gozo do seu período de descanso semanal.

6- Quando uma deslocação o exigir, a empresa assegurará ou pagará, aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento, transportes, transfer para o hotel e do hotel para o local de partida e taxas de portagem ou de aeroporto.

7- Nos casos de deslocação internacional de um TMA para suporte de manutenção em caso de aeronave em AOG (Aircraft on Ground), o mesmo terá direito a auferir um complemento de deslocação no valor de 75,00 €, independentemente da duração do evento⁸.

8- A PGA tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço fora do local onde o trabalhador exerce habitualmente a sua função, desde que não exista cobertura da segurança social, bem como o transporte para a base, caso se torne necessário.

Cláusula 37.^a

Ajudas de custo

1- A PGA manterá em regulamento interno um regime próprio de ajudas de custo do qual dará conhecimento ao SITAVA.

2- Quando se deslocarem conjuntamente dois ou mais trabalhadores para o mesmo local em realização de missão idêntica, serão abonadas, a todos, as ajudas de custo idênticas às do trabalhador deslocado com o enquadramento salarial mais elevado.

3- As ajudas de custo serão pagas a partir de 4 horas de deslocação, sendo considerado o período de viagem⁹.

Cláusula 38.^a

Seguro de viagem e estada e de voos de ensaio

1- A PGA garantirá, em cada momento, um seguro de viagem para os riscos de morte ou de invalidez permanente de montante igual a 50 000 €, que cobrirá a viagem e a estada dos trabalhadores, em caso de deslocação em serviço ou serviço em voo.

2- A PGA garantirá um seguro com a coberturas de morte ou invalidez permanente para os trabalhadores de terra que integrem voos de ensaio no valor mínimo de 150 000 €.

3- O beneficiário ou beneficiários do seguro referido nos números anteriores desta cláusula serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador, junto dos serviços competentes da empresa.

⁸ Aditado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 5, com efeitos a 1 de agosto de 2018.

⁹ Aditado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 6, com efeitos a 1 de outubro de 2017.

SECÇÃO III

Duração do trabalho

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 39.^a

Definições

1- Período normal de trabalho diário: número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por dia.

2- Período normal de trabalho semanal: número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por semana.

3- Descanso semanal é constituído por:

a) Sábados e domingos nos horários regulares, correspondendo o sábado ao dia de descanso semanal complementar e o domingo ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) Dois dias consecutivos completos de calendário, fixados em cada caso, para os horários em regime por turnos e ou horários irregulares.

Cláusula 40.^a

Duração do trabalho normal

Sem prejuízo dos períodos normais de trabalho mais favoráveis em vigor, o período normal de trabalho semanal não poderá exceder as 40 horas, e o período normal de trabalho diário não poderá exceder as 8 horas.

Cláusula 41.^a

Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este AE pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedido o gozo do descanso semanal nos mesmos dias, sempre que o solicitem e dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

Cláusula 42.^a

Descansos mínimos

1- Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de doze horas, salvo se houver prestação de trabalho suplementar, situação em que poderão mediar apenas dez horas.

2- Se, por motivos imperiosos de serviço, o descanso mínimo previsto no número anterior não for respeitado, o trabalhador só poderá retomar o trabalho decorrido o descanso mínimo de dez horas.

3- Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco horas, o trabalhador será dispensado pela PGA de prestar trabalho nesse dia.

SUBSECÇÃO II

Organização dos horários

Cláusula 43.^a

Tipos de horários

Poderão ser praticados, por determinação da PGA e conforme as características dos serviços, os seguintes horários:

- a) Horários regulares;
- b) Horários regulares flexíveis;
- c) Horários em regime por turnos regulares;
- d) Horários em regime por turnos irregulares.

Cláusula 44.^a

Horários regulares e horários regulares flexíveis

1- O horário regular é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal ao sábado e domingo.

2- Neste tipo de horário, o início e o termo do período normal de trabalho diário são uniformes, diariamente, para cada trabalhador.

3- O horário de trabalho regular é obrigatoriamente fixado entre as 7h30 e as 20h30.

4- Desde que não haja inconveniente para o serviço, a PGA pode autorizar a flexibilidade até uma hora e trinta minutos na entrada, até trinta minutos antes ou uma hora depois do início do dia de trabalho fixado por horário, compensáveis na saída. Poderá igualmente ser autorizada uma flexibilidade de dez minutos na saída para tomada de refeição, que serão compensados no início do segundo período de trabalho.

Cláusula 45.^a

Horário em regime por turnos regulares

1- Os horários em regime por turnos a ser praticados na PGA são os horários rotativos constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho normal com horas de início e termo variáveis de turno para turno, de forma que num ciclo completo de rotações fique coberto todo o período compreendido entre as 0h00 e as 24h00.

2- Além das variantes no número anterior e sem prejuízo do disposto neste AE e na lei, a PGA poderá criar novas variantes neste tipo de horários, sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

3- A mudança de turno de trabalho só se processará após um período de descanso com a duração mínima de 55 horas, que deverá abranger dois dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal.

4- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a um subsídio de turno, nos termos da cláusula 81.^a deste AE.

Cláusula 46.^a

Horários em regime por turnos irregulares

1- São considerados horários em regime por turnos irregulares os horários rotativos que revistam uma das seguintes formas:

a) H24 - Os constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, entre as 0h00 e as 24h00.

Completado o período de dias consecutivos referido no parágrafo anterior desta alínea, seguir-se-á um período de descanso com a duração mínima de 55 horas, que abrangerá dois dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal;

b) H16 - Os constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, de forma a que num ciclo completo de rotações, seja coberto o período situado entre as 6h00 de um dia e as 2h00 do dia seguinte.

Completado o período de dias consecutivos referido no parágrafo anterior desta alínea, seguir-se-á um período de descanso com a duração mínima de 55 horas que abrangerá dois dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal;

c) H12 - Os constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, entre as 8h00 e as 20h00.

Completado o período de dias consecutivos referido no parágrafo anterior desta alínea, seguir-se-á um período de descanso com a duração mínima de 55 horas que abrangerá dois dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal.

2- Além das variantes mencionadas no número anterior e sem prejuízo do disposto neste AE e na lei, a PGA poderá criar novas variantes neste tipo de horários, sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

Cláusula 47.^a

Mudança de tipo de horário

1- A mudança do tipo de horário convencionado entre o trabalhador e a PGA só é possível por acordo escrito entre ambos e só poderá processar-se após o descanso semanal, sem prejuízo do disposto na cláusula 51.^a deste AE.

2- Por razões de força maior, a mudança de tipo de horário pode ter lugar no decurso da semana de trabalho, por acordo expresso entre a PGA e o trabalhador ou trabalhadores envolvidos.

Cláusula 48.^a

Alterações de horários

1- As alterações temporárias aos horários de trabalho afixados só podem ter lugar mediante acordo expresso entre a PGA e os trabalhadores envolvidos.

2- Às alterações definitivas aos horários de trabalho afixados, aplica-se o regime previsto no número anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 51.^a deste AE.

3- Desde que não haja inconvenientes para o serviço e não

advenham encargos adicionais, a PGA pode autorizar a permuta temporária de horários entre trabalhadores, a pedido escrito destes apresentados com uma antecedência não inferior a 10 dias, relativamente ao início do horário que se pretende permutar.

Cláusula 49.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal dêem a sua concordância, por escrito, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização ou que executem, ainda que temporariamente, trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição aos horários de trabalho previstos neste AE.

2- A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados e a identificação dos trabalhadores abrangidos constará em anexo ao horário de trabalho afixado.

3- A isenção de horário de trabalho poderá ser cancelada por qualquer das partes no decurso do prazo para que foi concedida, desde que a decisão seja comunicada por escrito à outra parte com a antecedência mínima de 30 dias.

4- Quando a modalidade de isenção de horário de trabalho seja a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, os trabalhadores com esta modalidade de isenção terão direito a uma remuneração especial mensal correspondente a 22 % da respectiva remuneração de base mensal. Caso a empresa aplique qualquer uma das restantes modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei, o regime remuneratório destas seguirá o previsto na legislação aplicável.

Cláusula 50.^a

Intervalo para descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a trinta minutos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2- Quando o intervalo para descanso previsto no respectivo horário de trabalho não possa ser cumprido, os trabalhadores terão direito ao pagamento de trabalho correspondente à duração daquele intervalo como trabalho suplementar no mínimo de trinta minutos.

Cláusula 51.^a

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, de forma bem visível, e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição;
- d) Os dois dias de descanso semanal;

e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos, com indicação do ciclo de rotações afecto a cada trabalhador;

f) Nos horários de trabalho em regime por turnos devem ainda constar os turnos que completem a rotação e respectiva sequência;

g) Outros elementos exigidos por lei.

2- Uma cópia será remetida ao SITAVA, nos termos da lei.

3- A afixação dos mapas de horário de trabalho precederá a sua entrada em vigor.

SECÇÃO III

Prestação de trabalho fora do horário normal

Cláusula 52.^a

Trabalho suplementar

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

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3- Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os trabalhadores deficientes, os trabalhadores com filhos deficientes que com estes vivam em comunhão de vida e habitação, as trabalhadoras que estejam em estado de gravidez, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses.

4- Cada trabalhador não prestará mais que 2 horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho, até ao máximo de 200 horas por ano.

5- Os limites definidos no número anterior só poderão ser ultrapassados em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a PGA ou para a sua viabilidade.

6- Quando o tempo de trabalho suplementar for superior a cinco horas consecutivas, é obrigatório um intervalo para descanso e refeição.

7- O trabalho suplementar é remunerado de acordo com o estabelecido na cláusula 79.^a deste AE.

Cláusula 53.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores, além da remuneração especial prevista para o efeito, o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual a um período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, em data a fixar de comum acor-

do e, na falta deste, pela PGA.

4- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, pode o mesmo, por acordo entre a PGA e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 54.^a

Trabalho normal em dias feriados

1- Os trabalhadores só poderão prestar trabalho normal nos dias feriados quando integrados em horários por turnos.

2- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado de acordo com o estabelecido na cláusula 79.^a deste AE e dá direito aos trabalhadores de turnos a um descanso compensatório correspondente a dois dias úteis por ano, o qual pode ser ou não substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %, conforme acordo entre o trabalhador e a PGA.

3- A PGA tentará organizar os turnos por forma a dispensar o maior número possível de trabalhadores, dando prioridade nessa dispensa aos que estiverem de acordo e estabelecendo escalas rotativas dos trabalhadores a dispensar, que deverão ser avisados com a maior antecedência possível, de acordo com as necessidades de serviço.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 55.^a

Direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

3- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

4- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

5- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

6- Os períodos de férias a que se referem os dois núme-

ros anteriores, embora não gozados, contam-se sempre para efeitos de antiguidade.

7- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 56.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias é 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias indicado no número 1 será aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios dias de faltas;

b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios dias de faltas;

c) Um dia de férias até ao máximo de três dias ou seis meios dias de faltas.

3- Para efeitos dos números anteriores, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

4- No caso de férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a PGA e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

5- As férias terão início no primeiro dia útil a seguir ao período de descanso semanal salvo desejo expresso do trabalhador e acordo da empresa.

6- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, que devem ser gozados imediatamente antes da cessação deste, salvo acordo das partes.

7- Para efeitos da majoração dos dias de férias, referida no número 2, são considerados como prestação efectiva de trabalho as ausências referentes à parentalidade, nos termos e com os efeitos previstos no Código do Trabalho, bem como as ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, de acidente de trabalho, de casamento e de actividade sindical¹⁰.

Cláusula 57.^a

Gozo das férias. Acumulação

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

a) As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação, ou não, com as férias vencidas neste, salvo se essa acumulação causar grave prejuízo à PGA;

b) Os trabalhadores em missões no estrangeiro poderão acumular o gozo de férias, correspondentes a um máximo de

¹⁰ Aditado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 7, com efeitos a partir de janeiro de 2017.

dois anos, de forma a usufruí-las no final da missão.

2- Desde que não existam graves inconveniências de serviço, devem gozar férias em idênticos períodos os cônjuges que trabalhem na PGA, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica.

3- O disposto no número anterior é aplicável às situações de comprovada união de facto ou economia comum, nos termos da legislação aplicável e desde que estas situações sejam comunicadas por escrito pelos interessados à empresa até 31 de outubro de cada ano.

Cláusula 58.^a

Marcação da época de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a PGA e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à PGA a elaboração do mapa de férias.

Cláusula 59.^a

Processamento de marcação de férias

1- A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue¹¹:

	1.ª quinzena (por dia)	2.ª quinzena (por dia)
Julho, agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Março, abril, maio e outubro	4	4
Janeiro, fevereiro, e novembro	8	1
Dezembro	8	12
Nota: Não obstante a pontuação estabelecida na tabela supra, os cinco dias anteriores e os cinco dias posteriores à Terça-Feira de Carnaval e ao Domingo de Páscoa terão um agravamento, sendo cada um desses dias pontuados com 12 valores.		

2- Na marcação de férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará (por grupos, equipas, etc.) a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

a) Os trabalhadores que ingressarem na PGA adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

b) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal logo a seguir ao trabalhador que

tenha pontuação imediatamente inferior;

c) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à PGA, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;

d) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até ao dia 15 de fevereiro de cada ano, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

e) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a PGA publicará a lista da pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano, sendo o mapa final publicado até 31 de janeiro de cada ano;

f) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária.

Cláusula 60.^a

Alteração ou interrupção da marcação de férias

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

2- As alterações ou interrupção de férias não poderão prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à PGA, na falta de acordo, a marcação do novo período de férias, não ficando limitada à marcação dentro dos meses de maio a outubro de cada ano.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias compreendidos neste.

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

Cláusula 61.^a

Doença no período de férias

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, as férias serão adiadas sendo fixada nova data para o seu início, nos termos da lei e do presente AE.

2- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão estas suspensas, desde que a PGA seja, de imediato ou tão logo que possível, do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após a alta da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, pela PGA.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos os dias de férias a que se refere o número 1 desta

¹¹ Alterado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 12 e anexo II, com efeitos a partir de janeiro de 2017.

cláusula, pode o trabalhador usufruí-los até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- A prova da situação de doença prevista no número 1, poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da Segurança Social.

Cláusula 62.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias.

2- O subsídio de férias será pago, de uma só vez, no mês anterior ao do gozo do maior período de férias.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 63.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 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- Além dos feriados indicados no número anterior, serão observados como tal os seguintes dias:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal ou regional do local habitual de trabalho.

3- Os trabalhadores necessários ao funcionamento regular dos serviços da empresa não poderão recusar-se a trabalhar nos dias feriados.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 64.^a

Noção de falta

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para efeitos do

disposto no número anterior, sendo irrelevantes, porém, as ausências devidas a atrasos inferiores a dez minutos no início do trabalho, salvo quando esses atrasos sejam reiterados ou quando daí resultem prejuízos para o serviço.

Cláusula 65.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as seguintes:

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

b) As motivadas por falecimento de:

– Cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, padrastos/madrastas, filhos, enteados, adoptantes, sogros/sogras, genros/noras do trabalhador, durante cinco dias consecutivos;

– Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge, durante dois dias consecutivos;

– Irmãos e cunhados do trabalhador, durante dois dias consecutivos;

c) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar pelos períodos previstos neste AE e na lei;

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela PGA;

h) As motivadas por ausência para doação de sangue durante meio período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

4- O dia em que o trabalhador tomar conhecimento dos factos previstos na alínea b) do número 2 desta cláusula não conta para o cômputo das faltas, desde que tal conhecimento ocorra depois de iniciado o segundo período de trabalho diário.

Cláusula 66.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à PGA com a maior antecedência possível, a qual não poderá ser inferior a 5 dias, com excepção das faltas por casamento, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 30 dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à PGA no próprio dia ou, no caso de total impossibilidade, no mais curto prazo possível.

3- A PGA pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As que excedam os limites de crédito previstos na lei para os casos da alínea c) do número 2 da cláusula 65.^a;

b) Dadas por motivo de doença;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho;

d) As motivadas pela detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado e desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza ao despedimento do trabalhador com justa causa.

3- Nos casos de faltas justificadas que determinem perda de retribuição, as mesmas podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 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 68.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2- As faltas injustificadas podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 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 69.^a

Dispensas

1- A PGA poderá dispensar o trabalhador do serviço para tratar de assuntos da sua vida particular nos casos em que, justificadamente, não o possa fazer fora do respectivo horário de trabalho, sem perda de qualquer direito ou regalia previsto neste AE e na lei, salvo no que respeita à retribuição.

2- Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de cinco dias, salvo caso de manifesta impossibilidade, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência, ou mesmo posteriormente.

3- A PGA pode, quando o entender, exigir do trabalhador prova dos factos alegados.

SECÇÃO IV

Actividade sindical

Cláusula 70.^a

Crédito de tempo para a actividade sindical

1- Para o exercício da actividade sindical são atribuídos os

seguintes créditos de tempo:

a) Cada delegado sindical, a quem por lei é atribuído crédito de horas para o exercício das suas funções, dispõe de um crédito de seis horas por mês;

b) A cada membro da direcção nacional do SITAVA, para o exercício das suas funções, quatro dias por mês.

2- A PGA poderá acordar com o SITAVA outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3- O representante sindical deverá comunicar, por escrito, com, pelo menos, um dia de antecedência, as datas e os períodos que necessita para o exercício das suas funções.

4- O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE.

Cláusula 71.^a

Cedência de instalações. Afixação e distribuição de informação

1- A PGA colocará, nos termos legais, à disposição dos delegados sindicais as instalações adequadas ao exercício das suas funções.

2- Nos termos da lei, os delegados sindicais têm o direito de afixar, nos locais de trabalho, em locais apropriados para o efeito reservados pela PGA, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição nos locais de trabalho.

Cláusula 72.^a

Desconto mensal da quota sindical

A PGA procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal ilíquida auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao SITAVA até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

SECÇÃO V

Impedimentos. Licença sem retribuição

Cláusula 73.^a

Impedimentos

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis neste AE e na lei sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos decorrentes da antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à PGA.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das

disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato ou em prazo a acordar com a PGA, apresentar-se à PGA para retomar o trabalho, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 74.^a

Licença sem retribuição

1- A PGA poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- A PGA pode conceder renovação da licença sem retribuição, uma ou mais vezes, se o trabalhador o solicitar, por escrito, com 30 dias de antecedência, pelo menos, relativamente ao seu termo ou ao termo de cada renovação.

3- O eventual indeferimento deverá ser devidamente justificado, nos termos da lei.

4- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

6- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

7- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

8- A PGA deverá dar resposta ao pedido de licença sem retribuição até 20 dias após ter sido apresentado o pedido, por escrito.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 75.^a

Conceito, modalidades, forma, tempo e local de pagamento

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

2- A retribuição compreende a remuneração de base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

4- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

5- A retribuição será satisfeita por inteiro até ao último dia útil de cada mês, por numerário, cheque ou transferência bancária, consoante decisão da PGA.

6- No acto de pagamento da retribuição mensal, a PGA entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação da PGA, o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a remuneração de base mensal e as demais

remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

Cláusula 76.^a

Componentes da retribuição ilíquida mensal

1- Para os efeitos previstos neste regime, a retribuição ilíquida mensal compreende:

a) A remuneração de base mensal constante da tabela salarial;

b) As diuturnidades;

c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;

d) O subsídio de turno;

e) O subsídio de chefia.

2- As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior desta cláusula apenas integram a retribuição ilíquida mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3- Não se consideram retribuição, designadamente: o subsídio de refeição; as comparticipações no preço das refeições ou o seu pagamento integral, quando for caso disso; a ajuda de custo; o pagamento das despesas de transporte; o abono para falhas; a remuneração especial por prestação de serviço como instrutor de formação em cursos ministrados pela PGA.

Cláusula 77.^a

Nível salarial para efeitos de indexação

1- Para os efeitos previstos neste AE, o valor salarial a considerar como a base para o cálculo do subsídio de turno, corresponde ao escalão 10.^o ¹² da tabela salarial em cada momento em vigor.

2- Na aplicação das percentagens previstas neste AE, por referência ao salário mencionado no número anterior, arredondar-se-á para o 0,50 € imediatamente superior.

3- Caso venham a ser criados outros subsídios para além dos actualmente previstos neste AE, os mesmos serão indexados ao valor de referência mencionado nesta cláusula ¹³.

Cláusula 78.^a

Remuneração de base mensal

A remuneração de base mensal é a que consta do anexo I deste AE.

Cláusula 79.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 50 % da retribuição normal (coeficiente 1,5) na 1.^a hora;

b) 75 % da retribuição normal (coeficiente 1,75) nas horas subsequentes.

¹² Escalão definido no protocolo de 31 de julho de 2018, § 2.2, com efeitos a 1 de abril de 2018. Entre 1 de julho de 2016 e 31 de março de 2018 vigorou, como valor de referência, o escalão 8.^o, nos termos do protocolo de 14 de junho de 2016, § 2, i), alínea a).

¹³ Aditado pelo protocolo de 14 de junho de 2016, § 2, i), alínea a).

2- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2) da retribuição normal.

3- Para os efeitos do disposto nesta cláusula o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \times C}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição de base mensal, n o período normal de trabalho semanal e C o coeficiente aplicável.

Cláusula 80.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre o salário/hora, o qual é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \times C}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal, n o período normal de trabalho semanal e C o coeficiente aplicável.

3- A matéria estabelecida nesta cláusula não é aplicável aos trabalhadores que auferam o subsídio de turnos.

Cláusula 81.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores integrados nos horários em regime por turnos previstos na cláusula 46.^a terão direito a um subsídio de turno mensal, calculado sobre o nível salarial para efeitos de indexação previsto na cláusula 77.^a deste AE, nos seguintes termos:

- a) H24: 15,5 % sobre o referido nível salarial;
- b) H16: 11,5 % sobre o referido nível salarial;
- c) H12: 4 % sobre o referido nível salarial.

2- Os trabalhadores só terão direito a auferir o subsídio de turno, estabelecido no número anterior, enquanto praticarem horários em regime por turnos, salvo o disposto no número seguinte.

3- O subsídio de turno será considerado para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal, na proporção dos meses em que foi prestado trabalho nesse regime.

Cláusula 81.^a-A

Subsídio de certificação de componentes¹⁴

Os trabalhadores que possuam autorização interna de certificação de componentes para a oficina de componentes eléctricos, oficina de baterias e/ou outras oficinas que venham a constar do âmbito de certificação da PGA terão direito a um subsídio fixo mensal no valor de 50,00 €.

¹⁴ Aditado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 2, com efeitos a partir de 1 de outubro de 2017.

Cláusula 81.^a-B

Subsídio de tractorista¹⁵

Os trabalhadores que executam a tarefa de condução de tractor terão direito a um subsídio fixo mensal de 150,00 €.

Cláusula 81.^a-C

Subsídio de condições especiais de trabalho^{16 17}

1- Com efeitos a 1 de outubro de 2017, é atribuído um subsídio de condições especiais de trabalho, no montante de € 27,00 mensais, aos trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios, pelo menos durante 7 dias por mês.

2- A partir de 2018, este subsídio passará a ser de 2,35 % sobre o valor salarial para efeitos de indexação da cláusula 77.^a, não sendo actualizado neste ano.

Cláusula 82.^a

Diuturnidades¹⁸

1- Cada trabalhador adquire o direito à primeira diuturnidade decorrido o período mínimo de três anos¹⁹ de serviço efectivo na PGA, processando-se a contagem dos anos da forma seguinte:

a) Quando a admissão se efectuar até ao dia 31 de março de cada ano civil, a primeira diuturnidade vencer-se-á no dia 1 de março do 4.º ano, incluindo nesta contagem o ano de admissão;

b) Quando a admissão se efectuar após o dia 31 de março de cada ano civil, a primeira diuturnidade vencer-se-á no dia 1 de março do 4.º ano, não incluindo nesta contagem o ano de admissão;

c) Adquirida a primeira diuturnidade, passarão a vencer-se as diuturnidades seguintes no dia 1 de março de cada ano civil, sendo o seu valor adicionado às diuturnidades seguintes.

2- O valor da diuturnidade é de 19,00 €²⁰ para os trabalhadores que laborem em regime de trabalho a tempo inteiro e

¹⁵ Aditado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 5, com efeitos a partir de 1 de outubro de 2017, revogando o diferencial de vencimento pago a este título.

¹⁶ Aditado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 8, com efeitos a partir de 1 de outubro de 2017.

¹⁷ Alterado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 2.3, com efeitos a partir de 2018.

¹⁸ Alterado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 11, com efeitos a partir de 2018. Até 31 de dezembro de 2017, o direito à primeira diuturnidade adquiria-se decorrido o período mínimo de cinco anos de serviço efectivo na PGA.

¹⁹ Alterado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 11, com efeitos a partir de 2018. Até 31 de dezembro de 2017, o direito à primeira diuturnidade adquiria-se decorrido o período mínimo de cinco anos de serviço efectivo na PGA.

²⁰ Valor a partir de 2020, inclusive, nos termos do protocolo de 31 de julho de 2018, § 11.1. Também nos termos deste protocolo, o valor das anuidades foi de 16,00 € em 2018 e de 17,00 € em 2019, valores estes apenas aplicáveis às diuturnidades vencidas em cada um dos anos de 2018 a 2020 (as diuturnidades vencidas até 31 de dezembro de 2017 não foram objecto de qualquer actualização).

de 9,50 € ²¹ para os trabalhadores que laborem em regime de trabalho a tempo parcial.

3- Quando no decurso do(s) ano(s) anterior(es) o trabalhador tenha desempenhado funções em ambos os regimes de horário de trabalho mencionado no número anterior, será aplicável a diuturnidade inerente ao regime de trabalho praticado na data em que se vence a diuturnidade, salvo os casos em que o trabalhador se encontre em desempenho temporário de funções.

4- Ficam excluídos de direito à diuturnidade os trabalhadores abrangidos pelas seguintes situações:

a) No vencimento da primeira diuturnidade, que tenham atingido nos três anos anteriores um número de faltas ao serviço igual ou superior a 42 dias de calendário consecutivos ou 21 dias interpolados, ressalvando-se as faltas dadas por motivo de gravidez/parto ou por acidente de trabalho, em ambos os casos mediante comprovação médica;

b) Nas diuturnidades, com vencimento anual, que tenham atingido durante o ano civil anterior um número de faltas ao serviço igual ou superior a 30 dias de calendário consecutivos ou 12 dias interpolados, ressalvando-se as faltas dadas por motivo de gravidez/parto ou por acidente de trabalho, em ambos os casos mediante comprovação médica;

c) Os períodos de acréscimo de permanência na mesma categoria serão de um ano por cada ano civil em que tenha sido excedido o limite de faltas;

d) No decurso dos anos civis anteriores tenham sofrido sanções de dias de suspensão em resultado de processos disciplinares nos seguintes termos:

Dias de suspensão:

Até 12 dias - Um ano;

Mais de 12 dias - Dois anos.

Cláusula 83.^a

Subsídio de refeição

1- A PGA pagará a todos os seus trabalhadores, um subsídio diário de refeição no valor de 7,63 € ²² que, por lei, se encontra isento de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares, por cada período normal de trabalho diário efectivamente prestado, salvo no que respeita ao trabalho em tempo parcial, cujo regime é o constante do número seguinte.

2- Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3- O montante diário do subsídio de refeição previsto nesta cláusula será pago mensalmente.

4- Os trabalhadores em regime de ajudas de custo não têm

direito ao pagamento do subsídio de refeição.

5- Sempre que, por motivos de serviço, o trabalhador tenha que prestar serviço em prolongamento do seu horário de trabalho, terá direito ao abono de um valor equivalente ao de uma refeição principal, desde que preste trabalho suplementar por período superior a três horas e trinta minutos, contado desde o termo do período normal diário de trabalho e se mantenha ao serviço ou retome o serviço após o mencionado período de três horas e trinta minutos.

Cláusula 84.^a

Remuneração especial por prestação temporária de serviço como instrutor de formação em cursos ministrados pela PGA

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como técnico de formação em cursos ministrados pela PGA terão direito a uma remuneração especial, por hora de formação, correspondente a uma carga horária mensal da retribuição de base mensal a acrescer à retribuição normal.

2- Não terão direito à remuneração definida no número anterior os trabalhadores que desempenham funções que envolvam, entre as suas obrigações, a de ministrar formação.

Cláusula 85.^a

Subsídio para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam a função de caixa/tesoureiro ou de cobrança ou de balcão de vendas e que tenham à sua guarda e responsabilidade valores em numerário têm direito a um subsídio mensal pelo risco de falhas de 5 % sobre o valor da remuneração de base mensal.

2- Durante as substituições que haja necessidade de efectuar, por ausência dos respectivos titulares, será pago aos substitutos um subsídio de falhas pelo risco de falhas proporcional ao tempo de exercício efectivamente verificado, mas nunca inferior a 25 % do valor mensal que àqueles é abonado.

Cláusula 86.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuições fixas auferidas, que será pago até dia 15 do mês de dezembro de cada ano.

2- No ano de admissão, no ano de cessação do contrato e no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o subsídio de Natal será pago de forma proporcional ao tempo de serviço prestado no respectivo ano civil.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Cláusula 87.^a

Conceito de infracção disciplinar

1- Constitui infracção disciplinar a violação, por acção ou omissão, de um ou mais deveres do trabalhador, consignados

²¹ Valor a partir de 2020, inclusive, nos termos do protocolo de 31 de julho de 2018, § 11.1. Também nos termos deste protocolo, o valor das anuidades foi de 8,00 € em 2018 e de 8,50 € em 2019, valores estes apenas aplicáveis às diuturnidades vencidas em cada um dos anos de 2018 a 2020 (as diuturnidades vencidas até 31 de dezembro de 2017 não foram objecto de qualquer actualização).

²² Entre 1 de outubro de 2017 e 31 de março de 2018, o valor do subsídio de refeição em cartão foi de 7,23 €, nos termos do protocolo 10 de janeiro de 2018, § 4, valor este actualizado para 7,63 € a partir de 1 de abril de 2018, nos termos do protocolo de 31 de julho de 2018, § 2.1.

neste AE, na regulamentação interna da empresa e nas leis do trabalho vigentes, procedendo quer com intenção de atingir quer com mera negligência.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 88.^a

Poder disciplinar

1- A PGA tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela PGA como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

3- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a PGA ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

4- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, salvo para aplicação da repreensão, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa do trabalhador.

Cláusula 89.^a

Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar a PGA comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a instauração de um processo disciplinar, juntando a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis. No caso de esse comportamento integrar o conceito de justa causa, na comunicação acima mencionada, será expressamente referida a intenção da PGA proceder ao despedimento do trabalhador. Se o trabalhador for representante sindical, serão enviadas cópias da comunicação e da nota de culpa ao SITAVA.

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

3- A PGA, directamente ou através de instrutor nomeado para o efeito, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta do trabalhador à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo alegá-lo fundamentadamente, por escrito, não estando obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto por ele alegado, nem a mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- Concluídas as diligências probatórias, caso o trabalhador seja representante sindical, deve o processo disciplinar ser apresentado, por cópia integral, ao SITAVA, que pode, no prazo de cinco dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

5- Findas que se encontrem as diligências probatórias, a

PGA dispõe de 30 dias para proferir decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, e comunicá-la ao trabalhador e ao SITAVA, caso o trabalhador arguido seja representante sindical.

Cláusula 90.^a

Sanções disciplinares

1- A PGA pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à qualidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

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

4- É nula e de nenhum efeito a aplicação de sanção não prevista no número um ou na lei, ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.

5- Para apreciação da existência de justa causa, deve atender-se, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da PGA, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a PGA exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 91.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência nos termos do presente AE e da lei.
- b) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em instituições da segurança social;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias previstos neste AE e na lei.

2- Se a PGA aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no número anterior, indemnizará o trabalhador nos termos da lei.

3- Tratando-se da suspensão da prestação de trabalho, a indemnização não pode ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 92.^a

Suspensão do trabalhador

1- Com a notificação da nota de culpa pode a PGA suspender preventivamente o trabalhador, nos termos deste AE e da lei, sem perda de retribuição que não esteja dependente da efectiva prestação de trabalho.

2- A suspensão preventiva do trabalhador que seja delegado sindical ou membro dos órgãos dirigentes do SITAVA não obsta a que o mesmo possa ter acesso ao local de trabalho para o exercício, nos termos da lei, dessas funções.

Cláusula 93.^a

Registo das sanções disciplinares

A PGA manterá devidamente actualizado, para efeitos legais, o registo das sanções disciplinares.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social, acidentes de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Segurança Social

Cláusula 94.^a

Segurança Social

Os trabalhadores da PGA são abrangidos e ficam sujeitos ao regime geral da Segurança Social.

Cláusula 95.^a

Protecção na doença e na incapacidade temporária

1- Assiste à PGA o direito de acompanhar as situações de doença e de acidente através de meios adequados, nos termos da lei.

2- As faltas dadas por motivo de doença, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, sem prejuízo do disposto no regime geral de Segurança Social.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 96.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A PGA sujeita-se, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ao regime legal dos acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2- A PGA celebrará e manterá em vigor um seguro de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

3- As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, desde que o trabalhador tenha direito a indemnização da seguradora ou a qualquer subsídio específico.

4- Para efeitos de cobertura de riscos de acidente de trabalho, considera-se sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de/e para o local de trabalho.

CAPÍTULO IX

Regimes especiais

Cláusula 97.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, a PGA deverá elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e aos respectivos exames ou provas de avaliação e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, sempre que, comprovadamente, assim o exija o respectivo horário escolar.

3- A dispensa de serviço para a frequência de aulas prevista no número anterior poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

a) Duração de trabalho entre 20 e 29 horas: dispensa até 3 horas;

b) Duração de trabalho entre 30 e 33 horas: dispensa até 4 horas;

c) Duração do trabalho entre 34 e 37 horas: dispensa até 5 horas.

d) Duração de trabalho igual ou superior a 38 horas: dispensa até 6 horas.

4- O trabalhador estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na presente cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

5- O benefício da utilização de facilidades de horário de trabalho para os trabalhadores estudantes dependerá da apresentação dos documentos comprovativos da necessidade das deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimento.

6- Os trabalhadores da PGA têm direito a ausentar-se para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo dias de descanso, sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por discipli-

na, não seja ultrapassado este limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

7- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o plano de férias da PGA.

8- Os trabalhadores-estudantes que estejam nas condições desta cláusula, não podem ser prejudicados nos seus direitos e regalias previstos neste AE.

9- Para beneficiar das regalias estabelecidas na presente cláusula, incumbe ao trabalhador-estudante fazer prova da sua condição de estudante junto da PGA, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o seu aproveitamento no final de cada ano escolar.

CAPÍTULO X

Benefícios sociais

Cláusula 98.^a

Despesas de transporte

1- Tendo em conta a falta de resposta por parte dos transportes públicos na área dos aeroportos e a sua diminuída frequência, a PGA comparticipará nas despesas de transporte realizadas pelos seus trabalhadores até ao limite de 30 km/dia ao valor de 0,275/km €²³.

2- O valor diário desta comparticipação será pago mensalmente.

Cláusula 99.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho, devendo ser criada a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho nos termos da lei.

Cláusula 100.^a

Protecção na parentalidade

Sem prejuízo do regime previsto na legislação respectiva, os trabalhadores usufruem dos seguintes direitos na maternidade e paternidade:

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

b) A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos

de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte;

c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro;

d) Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta;

e) Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial;

f) Na falta da declaração referida nas alíneas d) e e) a licença é gozada pela mãe;

g) Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nas alíneas a), b) e c) durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento;

h) A suspensão da licença no caso previsto na alínea anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 101.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 102.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- No caso de nascimento de múltiplos, à licença parental prevista no número anterior acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível.

²³ Valor actualizado pelo protocolo de 14 de junho de 2016, § 2, i), alínea b), com efeitos a partir de 1 de julho de 2016. Até essa data vigorou o valor de 0,237 €/km.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 103.^a

Comissão paritária

- 1- É constituída a comissão paritária para interpretação e resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.
- 2- A comissão paritária será composta por quatro elementos, dois nomeados pela PGA e dois pelo SITAVA, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste acordo de empresa.
- 3- A comissão paritária deliberará num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito, sobre a questão suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 104.^a

Seguro de saúde

- 1- A partir da data de renovação das condições do seguro (abril de 2018), o seguro de saúde dos membros do agregado familiar dos trabalhadores passará a ter as mesmas condições e coberturas previstas no seguro de saúde dos trabalhadores²⁴.
- 2- Com efeitos no início do Inverno IATA 2018/2019, a Portugália obriga-se a proceder à extensão das condições da apólice do seguro de saúde aplicado aos trabalhadores TAP²⁵.

Cláusula 105.^a

Prevalência do acordo temporário de emergência

As partes reconhecem que, enquanto se mantiver em vigor, o acordo temporário de emergência, celebrado em 9 de fevereiro de 2021, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021, se sobreporá ao presente acordo de empresa nas matérias nele contidas.

ANEXO I

Tabela salarial

(Em vigor desde 1 de abril de 2017²⁶)

Escalões	Remuneração 2017 (euros)	Remuneração 2018 (euros) ⁽¹⁾	Remuneração 2019 (euros) ⁽²⁾
1.º	557	585	602
2.º	631	663	682
3.º	681	715	737

²⁴ Estabelecido pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 1.

²⁵ Estabelecido pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 10.

²⁶ Redacção dada pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 11.

4.º	736	773	796
5.º	819	860	886
6.º	881	925	953
7.º	925	971	1 000
8.º	952	1000	1 030
9.º	1 027	1 078	1 111
10.º	1 110	1 166	1 200
11.º	1 197	1 257	1 295
12.º	1 294	1 359	1 399
13.º	1 397	1 467	1 511
14.º	1 508	1 583	1 631
15.º	1 562	1 640	1 689
16.º	1 615	1 696	1 747
17.º	1.680	1 764	1 817
18.º	1 744	1 831	1 886
19.º	1 814	1 905	1 962
20.º	1 884	1 978	2 038
21.º	1 958	2 056	2 118
22.º	2 034	2 136	2 200
23.º	2 115	2 221	2 287
24.º	2 194	2 304	2 373
25.º	2 284	2 398	2 470
26.º	2 372	2 491	2 565
27.º	2 468	2 591	2 669
28.º	2 567	2 695	2 776
29.º	2 745	2 882	2 969
30.º	2 776	2 915	3 002
31.º	2 888	3 032	3 123
32.º	3 003	3 153	3 248

1- Atualização da tabela salarial²⁷

1.1- Os montantes constantes da tabela salarial de 2017 serão atualizados, em cada um dos anos de 2018 a 2022, pelas taxas e nos termos seguintes (sempre com arredondamento para a unidade de euro imediatamente superior):

- 2018 - 5 %
- 2019 - 3 %
- 2020 - 2 % ou cláusula 4.^a
- 2021 - 1 % + taxa de inflação
- 2022 - 1 % + taxa de inflação

1.2- A atualização em cada ano será a decorrente da aplicação das taxas referidas aos montantes em vigor no ano imediatamente anterior e sempre com efeitos a 1 de abril do ano de actualização.

1.3- Durante os anos de 2018 a 2022, será suspensa a aplicação da cláusula 4.^a do acordo de empresa, com excepção do ano de 2020 se a inflação for superior a 2 %, situação em que se aplicará a referida cláusula.

1.4- A taxa de inflação a considerar para os anos de 2021 e 2022 será a verificada em relação à média dos últimos 12 meses verificada a dezembro do ano anterior, de acordo com a variação média anual do índice de preço no consumidor.

²⁷ Aditado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 1.

ANEXO II

Regulamento de carreiras profissionais

(Categorias profissionais. Descrição de funções. Enquadramentos profissionais. Carreiras profissionais)

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento de carreiras profissionais (RCP) destina-se a estabelecer os regimes de admissão, qualificação e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo acordo de empresa (AE SITAVA).

Artigo 2.º

Âmbito

O regulamento de carreiras profissionais aplica-se aos trabalhadores ao serviço da PGA abrangidos pelo AE SITAVA.

Artigo 3.º

Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

1- «Carreira profissional»: O conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.

2- «Categoria profissional»: Remete-se a concretização deste conceito para o disposto no acordo de empresa.

3- «Escala de remuneração»: A remuneração base correspondente a cada um dos escalões da tabela salarial.

4- «Tempo de permanência»: O tempo de trabalho efectivo definido por escala de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção.

5- «Trabalhador elegível para progressão/promoção»: O trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respectivo escala de remuneração e que satisfaça o número de créditos mínimo fixado no RCP.

6- «Quota de progressão/promoção»: A percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores elegíveis para progressão/promoção.

7- «Nível aceitável de absentismo»: A taxa de absentismo anual inferior a 2 %. Para o cálculo desta taxa, excluem-se as faltas por motivo de: nojo, casamento, actividade sindical, acidente de trabalho, maternidade, paternidade e licença parental.

8- «Promoção por mérito»: A evolução dentro do mesmo nível técnico ou mudança de nível técnico discricionariamente decidida pela empresa, sem submissão às regras, quotas e créditos previstos no presente regulamento.

Artigo 4.º

Níveis técnicos

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com as seguintes fases de desenvolvimento de carreira.

Nível 1 - Desenvolvimento

Este nível engloba a integração e adaptação na empresa, incluindo a familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função. Seguindo-se a fase de desenvolvimento dos conhecimentos técnicos, com a aquisição das competências específicas necessárias ao desenvolvimento da função.

Nível 2 - Especialização

Nível de consolidação das competências específicas necessárias ao desempenho da função, realizando com autonomia, individualmente ou em equipa, tarefas no âmbito da mesma.

Nível 3 - Sênior

Nível de pleno domínio da profissão com autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados.

Normas gerais

1- As quotas para progressão/promoção serão estabelecidas anualmente pela empresa.

2- As regras específicas para cada carreira são as que constam nos respectivos desenhos de carreira.

3- Para efeitos de acumulação de créditos para progressão/promoção são sempre contabilizados os créditos referentes aos dois últimos anos, salvo no que se refere à passagem do escala 1.º para o escala 2.º do nível 1 - desenvolvimento, em que serão contabilizados os créditos referentes aos três últimos anos.

4- Para efeitos de obtenção de créditos, o resultado da gestão de desempenho será arredondado à unidade mais próxima.

5- Para progressão/promoção o trabalhador deverá acumular o número de créditos correspondentes ao somatório dos créditos de cada um dos níveis técnicos previstos no respectivo desenho de carreira. Na tabela são indicados os valores mínimos por nível.

6- Quando o trabalhador é objecto de uma progressão/promoção ou promoção por mérito, o número de créditos acumulado é anulado.

7- O crédito anual da formação será 0 ou 1, independentemente do número de acções de formação realizadas no ano.

8- As promoções/progressões produzirão efeitos na data da actualização da tabela salarial (dia 1 abril do ano civil).

9- Para efeitos de obtenção de créditos, o ano de admissão só é considerado caso a admissão se efectue até ao dia 31 março.

10- Regime transitório: Nos anos de 2008 e 2009, por impossibilidade de verificação dos pressupostos previstos no RPC para promoções e progressões, a PGA assume as se-

guintes quotas para progressão/promoção:

- Ano 2008: 15 % dos colaboradores abrangidos pelo RPC, com um limite máximo de 1,5 % da massa salarial;
- Ano 2009: 30 % dos colaboradores abrangidos pelo RPC, com um limite máximo de 3 % da massa salarial.

CrITÉRIOS de progressão/promoção

Formas de evolução na carreira

- Progressão: evolução dentro do mesmo nível técnico.
- Promoção: mudança de nível técnico na carreira.
- Evolução na carreira a partir do escalão 23.º²⁸: exclusivamente mediante promoção por mérito.
- Modo de obtenção de créditos:

	Créditos
Gestão de desempenho:	
Insuficiente	1
Regular	2
Bom	3
Muito bom	4
Excelente	5
Formação profissional	0/1
Absentismo	
Absentismo abaixo de 1 %	2
Absentismo entre 1 % e 2 %	1
Absentismo acima de 2 %	0

- Regras específicas:
- Número mínimo de créditos para a progressão/promoção: de acordo com o respectivo desenho de carreira.
- Para efeitos de absentismo, a ocorrência de faltas injustificadas, determina, nesse ano, a perda do crédito correspondente.
- A partir do escalão 23.º²⁹ não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.
- A falta de aproveitamento e ou recusa de frequência da formação, determina o valor nulo para o crédito correspondente. Se a empresa não assegurar acções de formação para o trabalhador, o crédito correspondente é o máximo.

Carreiras

Técnico de manutenção de aeronaves - Executa e garante a aplicação dos procedimentos de manutenção das aeronaves. Seguindo as normas e requisitos definidos por autoridades, fabricantes, pela empresa e de acordo com as boas práticas definidas para o sector, garante a segurança operacional

²⁸ Escalão fixado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 6, com efeitos a 1 de abril de 2018. Entre 1 de novembro de 2016 e 31 de março de 2018, o escalão de referência foi o escalão 21.º, nos termos do protocolo de 14 de junho de 2016, § 2, i), alínea e).

²⁹ Escalão fixado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 6, com efeitos a 1 de abril de 2018. Entre 1 de novembro de 2016 e 31 de março de 2018, o escalão de referência foi o escalão 21.º, nos termos do protocolo de 14 de junho de 2016, § 2, i), alínea e).

- das aeronaves. Dentro do âmbito da sua certificação, é responsável pelo despacho da aeronave para serviço, de acordo com os padrões de qualidade estabelecidos. Zela pela boa utilização e conservação de material, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.
- Condições de admissão:
- Habilitações: Formação básica mínima correspondente ao 12.º ano de escolaridade ou equivalente (excepcionalmente, a admissão poderá ocorrer com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante).
- Factor preferencial: licença profissional de TMA ou CAP;
- Requisitos mínimos de admissão: De acordo com o nível de qualificação INAC/EASA, a admissão é efectuada pelos escalões seguintes:

	Qualificação	Experiência	Proficiência	Escalão
TMA iniciado	12.º ano CAP	Não	Não	7.º ⁽³⁾ (4)
TMA	Cert. A1	Sim	Sim	9.º ⁽⁵⁾
TMA	Cert. B1 ou B2	Sim	Sim	12.º ⁽⁶⁾
TMA	Cert. B1 e B2	Sim	Sim	13.º ⁽⁷⁾
TMA	Cert. C	Sim	Sim	16.º

Requisitos mínimos para o quadro de certificadores PGA: dependendo das necessidades da empresa o quadro de certificadores é preenchido pelos funcionários que cumpram os seguintes requisitos:³⁰

Qualificação *	Experiência	Proficiência	Escalão mínimo	Entrada no quadro**
Cert. A1	Sim	Sim	9.º	+ 1 escalão
Cert. B1 ou B2	Sim	Sim	12.º	+ 1 escalão
Cert. B1 e B2	Sim	Sim	13.º	+ 2 escalões
Cert. C	Sim	Sim	16.º	+ 1 escalão

* A certificação é função do reconhecimento do nível de qualificação ANAC/EASA categorias A1, B1, B2 e C e não depende dos type ratings averbados ou que venham a ser averbados na respectiva licença.

** Enquadramento mínimo devido por qualificação e a aplicar apenas na 1.ª entrada no quadro de certificação para a mesma qualificação.

Subsídio de certificação³¹: O pessoal no quadro activo de certificação terá direito a um subsídio mensal de certificação de acordo com a sua qualificação. Os subsídios não são cumulativos e no caso de colaboradores com múltiplas qualificações (certificações B1 e B2; B1 e/ou B2 e C), aplica-se o valor do subsídio mais elevado, da qualificação que o colaborador detenha:

Qualificação *	Subsídio
Cert. B1 ou B2	90 €
Cert. B1 e B2	130 €
Cert. C	150 €

* A certificação é função do reconhecimento do nível de qualificação ANAC/EASA categorias A1, B1, B2 e C e não depende dos type ratings averbados ou que venham a ser averbados na respectiva licença.

³⁰ Alterado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 3.

³¹ Aditado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 4, com efeitos a 1 de julho de 2018.

Desenho de carreira:

Níveis técnicos	Escalão	Tempos	GD	FORM	Absen.	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º					
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.º	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
	14.º	(2)	6	2	4	12
Especialização	13.º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
	7.º	(2)	6	2	4	12
Desenvolvimento	6.º	(2)	6	2	4	12
	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Empregado de serviços de apoio - Executa tarefas não especializadas de apoio que requerem aprendizagem de curta duração. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseado.

Condições de admissão: as habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional são a escolaridade mínima obrigatória.

Desenho de carreira:

Níveis técnicos	Escalão	Tempos	GD	FORM	Absen.	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º					
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.º	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
	14.º	(2)	6	2	4	12
Especialização	13.º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
	7.º	(2)	6	2	4	12
Desenvolvimento	6.º	(2)	6	2	4	12
	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Oficial de operações de voo - Assegura as funções necessárias à elaboração do despacho operacional de cada voo, elabora os planos de voo operacionais e oficiais assim como a documentação inerente ao despacho de voo. No âmbito do despacho operacional, apoia e esclarece as tripulações. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação e equipamento a seu cargo.

Condições de admissão:

Habilitações: formação básica mínima: 12.º ano de es-

colaridade. Obrigatoriedade de frequência e aproveitamento nas disciplinas de matemática e física. Factor preferencial: licença de oficial de operações de voo ou CAP;

Escalão mínimo de admissão:

Candidato com licença de oficial de operações de voo: admissão, no mínimo, pelo escalão 10.º;

Candidato que esteja a frequentar curso de formação homologado pela autoridade aeronáutica: admissão, no mínimo, pelo escalão 3.º

Requisitos mínimos de admissão: De acordo com o nível de qualificação, a admissão é efectuada pelos escalões seguintes:

	Qualificação	Experiência	Proficiência	Escalão
Iniciado	12.º ano CAP	Não	Não	3.º
Iniciado(*)	12.º ano CAP	Sim	6 meses	3.º
OOV	Licença	Sim	Sim	10.º
(*) Passa a escalão 4.º final 6 meses demonstração de proficiência				

Requisitos mínimos para o quadro de oficiais de operações de voo da PGA: dependendo das necessidades da empresa, o quadro de oficiais é preenchido pelos trabalhadores que cumpram os seguintes requisitos:

Nível PGA	Qualificação mínima	Experiência/ proficiência	Escalão
I	Licença	1 ano/avaliação	+ 1

Nota - Na eventualidade de, no futuro, ser aprovada legislação que defina graus de oficiais de operações de voo, este regulamento poderá ser objecto de respectiva adaptação.

Desenho de carreira:

Níveis técnicos	Escalão	Tempos	GD	FORM	Absen.	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º					
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.º	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
Especialização	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
	14.º	(2)	6	2	4	12
	13.º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
	7.º	(2)	6	2	4	12

Desenvolvimento	6.º	(2)	6	2	4	12
	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Técnico de processos de manutenção aeronáutica (logística) - Executa tarefas que requerem conhecimento específico e ou especialização para o tipo de actividade que desempenha. Pode gerir grupos de colaboradores. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseado. Responsável pela execução de tarefas no seu âmbito de especialização, interpretando e seguindo a documentação aplicável emitida pela empresa ou pelo fabricante.

Condições de admissão:
Formação básica mínima equivalente ao 12.º ano de escolaridade. Nos casos aplicáveis, formação superior compatível com a função a desempenhar;
Escalaõ mínimo de admissão: para as funções que exijam formação superior, a admissão faz-se, no mínimo, pelo escalaõ 5.º

Desenho de carreira:

Níveis técnicos	Escalaõ	Tempos	GD	FORM	Absen.	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º		GD	FORM	Absen.	total créditos
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.º	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
	14.º	(2)	6	2	4	12

Especialização	13º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
	7.º	(2)	6	2	4	12
Desenvolvimento	6.º	(2)	6	2	4	12
	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Técnico especializado - Executa tarefas que requerem conhecimento específico e ou especialização para o tipo de actividade que desempenha. Pode gerir grupos de colaboradores. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseado.

Condições de admissão:
Formação básica mínima equivalente ao 12.º ano de escolaridade. Nos casos aplicáveis, formação superior compatível com a função a desempenhar;
Escalaõ mínimo de admissão: para as funções que exijam formação superior a admissão faz-se, no mínimo, pelo escalaõ 5.º

Desenho de carreira:

Níveis técnicos	Escalaõ	Tempos	GD	FORM	Absen.	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º					
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.º	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
	14.º	(2)	6	2	4	12

Especialização	13.º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
	7.º	(2)	6	2	4	12
Desenvolvimento	6.º	(2)	6	2	4	12
	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Secretária e técnico administrativo

Secretária - Desempenha tarefas inerentes à função de secretariado com autonomia, utilizando sempre que necessário as novas tecnologias de escritório. Assegura e coordena todo o trabalho administrativo de apoio à chefia. No âmbito das suas funções, mantém contactos com entidades internas e externas. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseado.

Condições de admissão:

Formação básica mínima equivalente ao 12.º ano de escolaridade. Nos casos aplicáveis, formação superior compatível com a função a desempenhar;

Escalão mínimo de admissão: para as funções que exijam formação superior, a admissão faz-se, no mínimo, pelo escalão 5.º

Técnico administrativo - Desempenha tarefas administrativas, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos utilizando sempre que necessário as novas tecnologias de escritório. Estabelece e gere contactos com as diversas áreas da empresa, bem como com entidades externas. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

Condições de admissão: formação correspondente ou equivalente ao 12.º ano de escolaridade ou curso equivalente do ensino técnico profissional ou formação profissional. Excepcionalmente podem admitir-se candidatos com um nível de escolaridade inferior desde que tenha experiência profissional relevante.

Desenho de carreira:

Níveis técnicos	Escalão	Tempos	GD	FORM	Absen.	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º					
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.º	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
	14.º	(2)	6	2	4	12
Especialização	13.º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
	7.º	(2)	6	2	4	12
Desenvolvimento	6º	(2)	6	2	4	12
	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Oficial de escala - Executa o planeamento e a gestão das escalas dos tripulantes de acordo com a legislação e os regulamentos da empresa em vigor. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação e equipamento a seu cargo.

Condições de admissão:

Formação básica mínima equivalente ao 12.º ano de escolaridade. Nos casos aplicáveis, formação superior compatível com a função a desempenhar.

Escala mínimo de admissão:

Para as funções que exijam formação superior a admissão faz-se, no mínimo, pelo escala 5.º

Desenho de carreira:

Níveis técnicos	Escala	Tempos	GD	FORM	Absen.	Total créditos
Sénior	32.º					
	31.º					
	30.º					
	29.º					
	28.º					
	27.º					
	26.º					
	25.º					
	24.º					
	23.º					
	22.º	(2)	6	2	4	12
	21.º	(2)	6	2	4	12
	20.º	(2)	6	2	4	12
	19.º	(2)	6	2	4	12
	18.º	(2)	6	2	4	12
	17.º	(2)	6	2	4	12
Especialização	16.º	(2)	6	2	4	12
	15.º	(2)	6	2	4	12
	14.º	(2)	6	2	4	12
	13.º	(2)	6	2	4	12
	12.º	(2)	6	2	4	12
	11.º	(2)	6	2	4	12
	10.º	(2)	6	2	4	12
Desenvolvimento	9.º	(2)	6	2	4	12
	8.º	(2)	6	2	4	12
	7.º	(2)	6	2	4	12
	6.º	(2)	6	2	4	12
	5.º	(2)	6	2	4	12
	4.º	(2)	6	2	4	12
	3.º	(2)	6	2	4	12
	2.º	(2)	6	2	4	12
	1.º	(3)	9	3	6	18

Notas:

(1) Nos termos do protocolo de 31 de julho de 2018, § 1.1.

(2) Nos termos do protocolo de 31 de julho de 2018, § 1.1.

(3) Escala fixado pelo protocolo de 14 de junho de 2016, § 2, i), alínea c), com efeitos a 1 de novembro de 2016 e apenas para novas entradas, não decorrendo alterações na progressão na carreira dos TMA já fazendo, então, parte do quadro da PGA.

(4) Com efeitos a 1 de outubro de 2017, os TMA, que se encontrem abaixo do escala 7.º de retribuição, são reposicionados por referência ao mencionado escala 7.º, nos termos do protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 9,

confirmado pelo protocolo de 31 de julho de 2018, § 3 (requisitos mínimos de admissão).

(5) Escala fixado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 10, com efeitos a 1 de outubro de 2017. Escala mínimo a aplicar apenas na admissão com efeitos a 1 de outubro de 2017 e desde que o TMA possua, igualmente, experiência e proficiência no exercício da função de certificação A1. A não verificação cumulativa destes requisitos implica que seja aplicável o 7.º escala, como escala mínimo de admissão e a que corresponde a função de TMA iniciado - cfr. protocolo de 31 de julho de 2018, § 3, relativo aos requisitos mínimos de admissão na Portugalia. Não aplicável a progressões, ficando estas sujeitas às regras gerais e específicas previstas para o efeito no AE com sujeição à verificação cumulativa de quotas, créditos e tempos de permanência de acordo com o respectivo desenho de carreira.

(6) Escala fixado pelo protocolo de 14 de junho de 2016, § 2, i), alínea d), com efeitos a 1 de novembro de 2016. Escala mínimo a aplicar apenas na admissão com efeitos a 1 de Novembro de 2016 e desde que o TMA possua, igualmente, experiência e proficiência no exercício da função de certificação B1 ou B2. A não verificação cumulativa destes requisitos implica que seja aplicável o 7.º escala, como escala mínimo de admissão e a que corresponde a função de TMA iniciado - cfr. protocolo de 31 de julho de 2018, § 3, relativo aos requisitos mínimos de admissão na Portugalia -, salvo se o TMA tiver qualificação correspondente a certificação A1 e, cumulativamente, experiência e proficiência no exercício da função de certificação A1, caso em que o escala mínimo a aplicar na sua admissão será o 9.º escala. Não aplicável a progressões, ficando estas sujeitas às regras gerais e específicas previstas para o efeito no AE com sujeição à verificação cumulativa de quotas, créditos e tempos de permanência de acordo com o respectivo desenho de carreira.

(7) Escala fixado pelo protocolo de 10 de janeiro de 2018, § 10, com efeitos a 1 de outubro de 2017. Escala mínimo a aplicar apenas na admissão com efeitos a 1 de outubro de 2017 e desde que o TMA possua, igualmente, experiência e proficiência no exercício da função de certificação B1 e B2. A não verificação cumulativa destes requisitos implica que seja aplicável o 7.º escala, como escala mínimo de admissão e a que corresponde a função de TMA Iniciado - cfr. protocolo de 31 de julho de 2018, § 3, relativo aos requisitos mínimos de admissão na Portugalia -, salvo se o TMA tiver qualificação correspondente a certificação A1 e, cumulativamente, experiência e proficiência no exercício da função de certificação A1, caso em que o escala mínimo a aplicar na sua admissão será o 9.º escala; ou se o TMA tiver qualificação correspondente a certificação B1 ou B2, e, cumulativamente, possua, igualmente, experiência e proficiência no exercício da função de certificação B1 ou B2, caso em que o escala mínimo a aplicar na sua admissão será o 12.º escala. Não aplicável a progressões, ficando estas sujeitas às regras gerais e específicas previstas para o efeito no AE com sujeição à verificação cumulativa de quotas, créditos e tempos de permanência de acordo com o respectivo desenho de carreira.

Lisboa, 21 de abril de 2021.

Pela Portugalia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Paulo Duarte, na qualidade de mandatário.

Nelson Dias, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de maio de 2021, a fl. 157 do livro n.º 12, com o n.º 99/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.^{da} e outra e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra

A Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.^{da} e outra e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal acordam na adesão total desta associação sindical ao Acordo coletivo celebrado entre a Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.^{da} e outra e a Federação de sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2019 e com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2021, atualmente em vigor, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

O SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, em representação dos seus associados com vínculo laboral à Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.^{da} e Indorama Ventures Portugal Utility, Unipessoal, L.^{da}, aceita a total aplicabilidade do acordo coletivo acima identificado, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

Cláusula 2.^a

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de adesão são abrangidas duas empresas, estimando-se que na data da entrada em vigor do mesmo sejam abrangidos 10 trabalhadores.

Sines, 9 de abril de 2021.

Pela Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.^{da}:

Marco Vantaggiato, gerente e procurador.

Pela Indorama Ventures Portugal Utility, Unipessoal, L.^{da}:

Marco Vantaggiato, gerente e procurador.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias, Serviços e Águas de Portugal:

Maria João Ferreira da Silva Santos, mandatária, dirigente e membro da comissão executiva.

Cláudio Alexandre Cunhal Santiago, mandatário, presidente da direção SIEAP.

Depositado em 5 de maio de 2021, a fl. 157 do livro n.º 12, com o n.º 102/2021, 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

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2021 para o mandato de quatro anos:

Presidente - New Gate L.^{da}, representada por Rodrigo Ferreira da Silva.

Vice-presidente - Auto Sete Fontes, L.^{da}, representada por Afonso Alves Ferreira.

Tesoureiro - Miranda Barbosa & Amorim, L.^{da}, representada por José de Miranda Barbosa.

Vogais efectivos:

Vap - Veículos e Peças, SA, representada por Rui Cardoso Pinto Gonçalves.

Sociedade Comercial C. Santos, SA, representada por Abel Pinho da Costa.

Irmãos Mota, Construção de Carroçarias, SA, representada por Joaquim Fernandes Mota.

Auto Maia Motor, L.^{da}, representada por José Alberto Assunção.

Vogais suplentes:

Acácio Leite, Unip. L.^{da}, representada por Rui Acácio da Silva Leite.

João Carlos & Oliveira L.^{da}, representada por João Carlos Oliveira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Linde Portugal, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Linde Portugal, L.^{da}, eleita em 12 de março de 2021 para o mandato de três anos.

Efetivos:	Cartão de cidadão
Paulo Alexandre Gomes Prazeres	09967737
Hélder José Santos Anacleto	08473903
Vasco Manuel Anacleto Teixeira	13310735
Suplentes:	
Laurentino Xavier Romeiro	07674845
Francisco Pedro Abalada Barreto	11713380
Duarte Augusto Fale Monteiro Zuzarte Baltazar	12203415

Registado em 3 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 47 do livro n.º 2.

Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA - Eleição

Composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitas em 21 de abril de 2021 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Paulo Alexandre Martins Gonçalves
José Carlos Esteves Chiti da Cunha
Tiago Alexandre Farinha Paiva
Tiago Miguel Carvalho R. de Sousa
Ricardo José Salzedas Zabumba
Alexandre Rodrigues Moreira
Jorge Emanuel da Silva Pereira

Tânia Sofia Pires Vasco G. dos Santos
Hugo Miguel Figueiredo Pais
Sandra Cristina da Costa Cardoso
Franklim dos Santos P. da Gama

Subcomissão de trabalhadores da estação de Miraflôres

Rui Eduardo Fernandes P. de Amorim
César Augusto Ferreira S. Salzedas
Manuel de Jesus Gonçalves Tavares
Pedro João Ricardo dos Anjos Santos
Rui Ernesto Nunes Costa

Subcomissão de trabalhadores da estação da Pontinha

Rui Manuel Magro Pé Curto
João Alberto Leitão Alves
Eugeniu Tirsina
Ana Isabel Chambel Santinho
Diogo Alexandre Batista Rei

Subcomissão de trabalhadores da estação da Musgueira

Pedro Miguel da Silva Oliveira
Carlos Alberto Simões C. Carreira
Filipe Alves Claro Ferreira
João Manuel Pinto Leitão
Maria Teresa Fernandes Duarte

Subcomissão de trabalhadores da estação de Santo Amaro

André Jorge Gonçalves Marques
Paulo Alexandre Barroso Lima
Pedro Miguel Marques B. Barata
Pedro Manuel Rocha Ferreira
Janfai Mendes

Registado em 30 de abril de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 47 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.^{da}, realizada em 13 de abril de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2021.

Efetivos:

Nome	Cartão de cidadão
Carla dos Anjos Ferreira Franco	10373513
Isabel Maria Carvalho Alves	09871473
Teresa Paula Santos Roque	10299216
Duarte Manuel Agostinho Fontes	06083844
Ana Sofia Craveiro Alves Dias	09705958

Suplentes:

Nome	Cartão de cidadão
Idalina Maria Ricardo dos Santos	09200814
Natércia Cristina Pedro dos Reis	10381967
Maria Leonor Carvalho Alves	09863689
António Xavier dos Santos Matias	13487739

Registado em 4 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 20, a fl. 149 do livro n.º 1.

Bondalti Chemicals, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bondalti Chemicals, SA, realizada em 22 de abril de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2021.

Efetivos:

Nome	Cartão de cidadão
Marco Monteiro	124501915
Raquel Rebelo	115709781
André Antão	137941145

Suplentes:

Nome	Cartão de cidadão
Juan Fonseca	155225855
Tiago Silva	138312826
Paulo Pinto	142495043

Registado em 30 de abril de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 19, a fl. 149 do livro n.º 1.