



não paramos
#ESTAMOS ON

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE	1974
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros	1976
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)	1977
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)	1979

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global	1980
- Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial/texto consolidado	2007

- Acordo de empresa entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Revisão global	2024
--	------

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração	2041
- SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços - Alteração ...	2050
- ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados - Alteração	2051

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ACIM - Associação dos Comerciantes e Industriais do Concelho de Moncorvo que passa a denominar-se A.C.I.M. - Associação dos Comerciantes, Industriais e Prestadores de Serviços do Concelho de Moncorvo - Alteração	2052
---	------

II – Direção:

- APARD - Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares - Eleição	2052
- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Eleição	2052
- Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal - Eleição	2053
- Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM - Substituição	2053

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE - Constituição	2054
--	------

II – Eleições:

- Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE - Eleição	2064
- Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Substituição	2064

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- Câmara Municipal de Sines - Eleição	2065
- Arestalfer, SA - Eleição	2065

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	2066
1. Integração de novas qualificações	
...	
2. Integração de UFCD	
...	
3. Integração de percursos de formação	2069

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.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, 15 de novembro de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pela associação que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias

profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos

disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 102 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 22,5 % são mulheres e 77,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 53 TCO (52 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 49 TCO (48 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 22,4 % são mulheres e 77,6 % são homens.

Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdade calculados.

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

À semelhança das anteriores extensões, a presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em associações sindicais cujas relações de trabalho sejam abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, na sequência da oposição deduzida pela referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em

conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata n.º 8, de 29 de abril 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 das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2020, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em associações sindicais cujas relações de trabalho sejam abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho, nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

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 dezembro de 2020.

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

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem, no domínio do sector elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes atividades industriais e/ou comerciais: fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado; e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 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, 28 819 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 35,6 % são mulheres e 64,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 18 404 TCO (63,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 10 415 TCO

(36,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 48,4 % são homens e 51,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % 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 e um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

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

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

Considerando que no setor de atividade da presente convenção coletiva existe outra convenção outorgada pela AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico, com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança das extensões anteriores.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não se aplicam aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tida em conta a data de produção de feitos conferida pelas partes às cláusulas de expressão pecuniária na convenção coletiva a estender.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 7, de 22 de abril 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 das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais: de fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado; e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

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 outubro de 2020.

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

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 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) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor, direta e indiretamente, 988 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 37,7 % são mulheres e 62,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 696 TCO (70,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 292 TCO (29,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às

convencionais, dos quais 29,8 % são mulheres e 70,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Considerando que no mesmo setor de atividade e área geográfica de aplicação da convenção existe regulamentação coletiva celebrada pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com portaria de extensão, a presente portaria não é aplicável aos empregadores nela filiados, à semelhança das anteriores extensões.

Considerando ainda 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 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* (BTE), Separata, n.º 8, de 29 de abril 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 das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

3- 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 as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

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

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 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)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor, direta e indiretamente, 988 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 37,7 % são mulheres e 62,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 696 TCO (70,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 292 TCO (29,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 29,8 % são mulheres e 70,2 % são

homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

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

Considerando ainda que no mesmo setor de atividade e área geográfica de aplicação da convenção existe regulamentação coletiva celebrada pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com portaria de extensão, a presente portaria não é aplicável aos empregadores nela filiados, à semelhança das anteriores extensões.

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 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* (BTE), Separata, n.º 8, de 29 de abril 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 das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grosistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais

previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

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 as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

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

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo 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 28, de 29 de julho de 2018 e n.º 11, de 22 de março de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

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

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja e obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à atividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objetivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária, a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua atividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho específica.

2- O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho é de 330 e de 5000, 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

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 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 profissional 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

Período experimental

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 180 dias para trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

Notas:

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

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

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

d) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou cargos superiores.

2- 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 6 meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a 6 meses ou de contrato a termo certo cuja duração previsível não ultrapasse 6 meses.

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

4- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem a necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

5- Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo-se neste as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

6- 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, assegurar 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 avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

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

6- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

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

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

Cláusula 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- 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

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 número 2 do artigo 140.º do CT.

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, 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 satisfação de necessidade temporária da empresa

e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, devendo ser fixada a respetiva duração.

2- Poderão ainda ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola de duração não superior a 15 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 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- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes, não podendo a sua duração exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) 2 anos, quando se trate de desempregado de longa duração, lançamento de nova atividade de duração incerta, início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;

c) 3 anos, nos restantes casos.

6- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses nas situações prevista nas alíneas a) a g) do número 2 do artigo 140.º do CT, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

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

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.

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 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;
- 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 22.^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 comis-

são 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 con-

trato 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 fundamente, 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, 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 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;

2- 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;

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

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

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

6- 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 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 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 produtividade 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

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 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 9,20 € 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 3,35 €, almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,40 €, jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,00 € e ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,35 €. 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 público.

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 84.^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 85.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado 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 regulamenta.

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 86.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula 85.^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 87.^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 88.^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 89.^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 90.^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 91.^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 92.^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 93.^a

Constituição

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

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

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

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

Cláusula 94.^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 95.^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 93.^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 96.^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 97.^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.

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

Motosserrista - 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. Procede 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, calibragens,

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. Desatreia 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 agropecuária - 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 as 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/ 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) 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

adequa. Orienta e intervém nas operações de vinificação, tratamento e armazenamento de vinhos, de acordo com as normas de segurança alimentar e de qualidade. Proceda à avaliação sensorial de vinhos. Proceda 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. Proceda 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. Proceda 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 desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

Trabalhador (a) de limpeza - É o/a trabalhador(a) 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 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 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 Motoserrista 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 horária e 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 avícola previsto neste CCT.

Lisboa, 30 de abril de 2021.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma, como mandatário.

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

Joaquim M. F. Venâncio, como mandatário.

Depositado em 26 de maio de 2021, a fl. 159 do livro n.º 12, com o n.º 117/2021, 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 dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial/texto consolidado

O CCT para o comércio de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18 de 15 de maio de 2019, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19 de 22 de maio de 2020 é revisto da forma seguinte:

Texto global

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor, exerçam a actividade do comércio de carnes, representadas pelas associações patronais outorgantes, bem como por aquelas que o vierem a subscrever, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

2- Estão designadamente abrangidos pelo presente contrato colectivo as entidades patronais e os trabalhadores cuja actividade se exerça em talhos ou em estabelecimentos que, com outra designação, procedam ao desmancho, corte e venda de carnes de bovino, equídeo, suíno, ovino e caprino.

3- O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente contrato entra em vigor nos termos da lei e é válido pelo período de 2 anos.

2- A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

3- A denúncia não pode ser feita antes de decorridos 9 ou 20 meses, conforme se trate, respectivamente, de revisão das tabelas salariais ou da restante matéria.

4- A contraproposta pode ser apresentada nos 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contra-proponentes a última data de recepção da proposta.

5- As negociações deverão iniciar-se no prazo máximo de quinze dias após a data de recepção da contraproposta e não deverão prolongar-se para além do período de sessenta dias.

6- Enquanto não entrar em vigor o novo texto continuará válido e a aplicar-se aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Classificação profissional, admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais de:

- a) Encarregado;
- b) Primeiro-oficial;
- c) Segundo-oficial;
- d) Praticante;
- f) Caixa de balcão;

às quais correspondem as seguintes funções:

Encarregado - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores.

Primeiro-oficial - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Segundo-oficial - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

Praticante - É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e a responsabilidade da categoria de segundo-oficial, no exercício das suas funções prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

Caixa de balcão - É o trabalhador que recebe valores de pagamento de carnes nos estabelecimentos de talho, verifica as somas devidas, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folha de caixa.

2- Não é obrigatória a existência de caixa de balcão nos estabelecimentos ou secções de talho.

3- Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este, desde que a entidade empregadora não preste serviço no estabelecimento.

4- O lugar de encarregado poderá ser preenchido pela entidade patronal sempre que esta desempenhe, de modo efectivo, no estabelecimento, as funções de direcção e controle do serviço e do pessoal.

5- O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado, terá direito a um acréscimo sobre a retribuição, de acordo com o anexo I.

O encarregado poderá regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado, quando lhe tenha sido aplicada sanção com prévia instauração de processo disciplinar, nos termos da cláusula 83.^a número 2, ou quando o lugar passe a ser desempenhado pela entidade patronal, nos termos do número 4 desta cláusula.

6- A entidade patronal é responsável, em termos de contrato individual de trabalho, previdência, seguro e outros efeitos emergentes de contrato individual de trabalho, expressamente, para todos os efeitos legais e convencionais, pelos actos praticados pelo encarregado, podendo, no entanto, o trabalhador, se assim o entender, chamar solidariamente o encarregado à responsabilidade.

Cláusula 4.^a

Admissão

1- A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste contrato colectivo.

2- A entidade patronal deve consultar o sindicato quando pretenda admitir ao seu serviço qualquer trabalhador.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o sindicato obriga-se a organizar e manter actualizado um registo de desempregados.

4- Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical se a mesma não constar do boletim de admissão.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2- Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documento passado pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3- Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em localidade onde não existam estabelecimentos de ensino que facultem o referido grau de ensino.

4- A entidade patronal que admitir qualquer trabalhador a quem falem as habilitações referidas no número 2, mesmo que delas estejam dispensados ao abrigo do número 3, fica obrigada a conceder a este, sem prejuízo da sua remuneração normal, um mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como a assiduidade e aproveitamento, excepto em casos de doença.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental durante os primeiros quinze dias.

2- Durante o período experimental qualquer das partes é livre de pôr termo ao contrato, sem necessidade de alegar motivos ou justa causa.

3- Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data do início daquele período.

4- Não há lugar a período experimental sempre que isso seja declarado por escrito, em documento subscrito pela entidade patronal, ou sempre que o trabalhador seja transferido de empresa, nas condições referidas na cláusula 8.^a, números 2 e 3.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se feita a este título nos termos da lei.

2- Nenhum profissional pode ser substituído, em caso de impedimento, por outro de categoria menos qualificada - se o houver na localidade -, excepto quando seja chamado a exercer funções do substituído um trabalhador ao serviço no mesmo estabelecimento.

3- A entidade patronal, mesmo sem exercer regularmente a actividade, poderá substituir um trabalhador impedido, mas caso se verifique, em qualquer momento, que o não faz regularmente, os trabalhadores poderão exigir que a entidade patronal se faça substituir de acordo com o número anterior.

4- Quando um trabalhador temporariamente impedido for substituído por outro de categoria menos qualificada ao serviço da mesma entidade patronal, deverá esta admitir outro profissional, igualmente em regime de substituição temporária, para substituir aquele que passou a exercer as funções do trabalhador que se encontra impedido, salvo se os outros trabalhadores o prescindirem.

Cláusula 8.^a

Tempo de serviço

1- Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes e ainda nos estabelecimentos pertencentes a sociedades de que a entidade patronal faça parte e onde o trabalhador haja, porventura, prestado serviço.

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

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

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

1- As entidades patronais ficam obrigadas a enviar, até ao dia 30 de abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, o mapa do quadro de pessoal regulado na legislação em vigor.

2- Durante um prazo de quarenta e cinco dias, as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, de forma bem visível, uma cópia dos mapas referidos no número anterior.

Cláusula 10.^a

Promoções

Sem prejuízo das categorias que lhe competem pelas funções que efectivamente exercerem, os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente promovidos nos seguintes termos:

a) O praticante será obrigatoriamente promovido a segundo oficial logo que complete dois anos de prática, num ou mais estabelecimentos;

b) O segundo-oficial passará a primeiro-oficial após um ano naquela categoria em um ou mais estabelecimentos, após ser submetido a exame.

Cláusula 11.^a

Requerimento e prazos dos exames

1- Para os efeitos previstos nas alíneas b) da cláusula anterior, os trabalhadores apresentarão ao sindicato um requerimento do exame logo que completem onze meses na respectiva categoria.

2- O exame deverá ter lugar no prazo de 30 dias a contar da data de entrada do requerimento.

3- Em caso de impossibilidade absoluta do cumprimento daquele prazo, o exame deverá efectuar-se no prazo máximo de 90 dias a contar do termo dos 30 dias referidos no número anterior.

4- Sempre que se verifique a situação prevista no número anterior e tendo sido aprovado no exame, o trabalhador terá direito aos retroactivos a contar do termo dos 30 dias da entrada do requerimento.

Cláusula 12.^a

Comissão examinadora

1- Para a realização dos exames para promoção é formada uma comissão constituída por dois representantes do sindicato e dois da associação patronal, os quais deverão possuir conhecimentos técnico-profissionais equivalentes aos do topo da carreira.

2- Para aquele efeito cada uma das partes comunicará à outra os seus representantes no prazo de oito dias após o conhecimento por ambas as partes do pedido de exame.

3- A entidade patronal do examinando não poderá fazer parte da comissão examinadora.

4- Em caso de empate, será chamado a integrar a comissão, um monitor de corte e preparação de carnes do Centro de Formação Profissional do Sector Alimentar.

5- O tempo gasto, pelos representantes do sindicato quando em funções nesta comissão será considerado, justificado e remunerado pela sua entidade patronal, até ao máximo de dois dias por mês, e num total de vinte dias por ano, sendo vedada à entidade patronal quaisquer pressões que possam restringir o desempenho daquelas funções.

Cláusula 13.^a

Funcionamento da comissão

1- A data do exame será marcada de comum acordo entre o sindicato e a associação respeitando sempre os prazos previstos na cláusula 11.^a

2- Não comparecendo qualquer dos representantes na comissão, o exame terá lugar oito dias depois.

3- A ausência em segunda convocatória dos representantes da associação implicará a promoção automática do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Matéria do exame de avaliação

1- O exame terá a duração máxima de uma hora e será efectuado no posto de trabalho habitual ou, em caso de impossibilidade, devidamente comprovada, no Centro de Formação Profissional do Sector Alimentar, sendo avisados quer o trabalhador quer a entidade patronal do dia e hora da sua realização.

2- A avaliação da aptidão do trabalhador será feita exclusivamente com base nas funções definidas neste CCT para as categorias a que o trabalhador se propõe a exame.

3- Quando reprovado, o trabalhador pode requerer novo exame nos seis meses seguintes, devendo a entidade patronal diligenciar na criação de condições que facilitem o seu aperfeiçoamento.

Cláusula 15.^a

Certificado de aptidão profissional

1- Após aprovação no exame o trabalhador receberá um certificado de aptidão profissional passado conjuntamente pelo sindicato e pela associação, dele devendo constar obrigatoriamente a categoria profissional e a data de promoção.

2- Para além do que dispõe o número anterior, o certificado assumirá a forma e o conteúdo que forem acordados em sede da comissão examinadora.

3- Os custos do certificado serão suportados pelo trabalhador.

4- Para efeitos de reconhecimento oficial deste certificado, as partes comprometem-se a solicitar a intervenção do Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos que vierem a ser definidos no decreto-lei sobre certificação profissional.

Cláusula 16.^a

Direitos adquiridos

1- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor das presentes alterações já estejam classificados como primeiro-oficial manterão esta classificação e ser-lhes-á emitido um

certificado nos moldes previstos na cláusula 15.^a

2- Para todos os efeitos serão integralmente respeitadas todas as promoções efectuadas na base das anteriores disposições deste CCT e os tempos de antiguidade na categoria em que se encontrem classificados.

3- As disposições respeitantes à matéria de exames entrarão em vigor decorridos seis meses após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* das presentes alterações.

Cláusula 17.^a

Quadro de densidade

1- O número de trabalhadores de cada estabelecimento retalhista de carnes é função da necessidade imposta à entidade patronal pelo seu movimento comercial, mas os estabelecimentos que possuam três ou mais trabalhadores devem organizar os seus quadros de pessoal de forma a permitir o normal acesso dos profissionais de categoria inferior.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que lhes tiver de fazer qualquer admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho donde conste o tempo de serviço e categoria;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais desde que o trabalhador não esteja segurado;
- e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores e comissões de conciliação e julgamento, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;
- f) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais, às associações outorgantes, ao Sindicato e aos delegados sindicais, no âmbito da respectiva empresa, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, especialmente no que diz respeito à salubridade, higiene, ventilação e iluminação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio;
- h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato, nos termos da lei e deste contrato;
- i) Facilitar a formação profissional e escolar dos trabalhadores;
- j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, nem

se opor à cobrança das quotizações sindicais pelos trabalhadores;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores que estiverem sob as suas ordens;

m) Pagar ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio «trabalho igual, salário igual», seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Diminuir a retribuição ou modificar as condições da prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder quarenta horas por semana e oito horas por dia, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira ou de terça-feira a sábado.

2- Sempre que o trabalhador dê voluntariamente o seu acordo por escrito à prestação de trabalho ao domingo incluído no seu horário normal, este será pago com o acréscimo de 200 % do valor/hora do seu salário.

3- O descanso semanal obrigatório dos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior verificar-se-á obrigatoriamente ao domingo de 15 em 15 dias.

4- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso e refeição, de duração de uma a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas.

a) O período de almoço pode ser alargado para três horas desde que nisso acordem as partes mediante documento escrito.

5- Os trabalhadores têm direito a um período de tolerância na hora de entrada ao serviço que não poderá exceder dez minutos diários e sessenta mensais.

6- Haverá tolerância de dez minutos para as operações e serviços começados mas não acabados para além da hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

7- Para os efeitos do disposto na parte final do número anterior, quando a soma do tempo de tolerância ultrapasse três horas mensais, será paga como trabalho extraordinário.

8- No estabelecimento do horário de trabalho deverão sempre ser ouvidos os trabalhadores.

9- Só serão permitidas isenções de horário de trabalho com o acordo expresso dos trabalhadores interessados.

Cláusula 22.^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 assim como dos intervalos de descanso ou refeição.

2- Salvo nos regimes de trabalho por turnos, o início e o termo do período normal de trabalho diário deverá ser fixado entre as 7h00 e as 9h00 e entre as 17h00 e as 19h00 respectivamente.

3- Em casos individuais, nomeadamente no que respeita a trabalhadores ao serviço de talhos situados em mercados, o período normal de trabalho poderá ter início às 6h00 e o termo do período normal de trabalho poderá ser alargado até às 20h00, tratando-se de horários desfasados ou por turnos.

Cláusula 23.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário e os trabalhadores não cumpram tal período de funcionamento em regime de horários desfasados, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2-

a) Entende-se por horário de trabalho desfasado aquele em que os trabalhadores iniciam e terminam a hora diferente os respectivos períodos de trabalho, com sobreposição desses horários na sua fase intermédia, bem como aquele em que o intervalo para refeição e descanso não ocorre simultaneamente para todos os trabalhadores;

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem horários desfasados sem qualquer sobreposição e sem rotação.

3- A duração do trabalho em cada turno fixo ou rotativo não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho referido na cláusula 21.^a

4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

5- A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos com a antecedência mínima de quinze dias.

6- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível os interesses manifestados pelos trabalhadores.

7- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 17 % sobre a remuneração base.

8- O subsídio de turno mencionado no número anterior inclui a retribuição do trabalho nocturno a que houver lugar.

9- Este subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a remuneração

e deixa de ser devido quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos.

10- O trabalhador em regime de turnos fixos apenas tem direito à retribuição especial por trabalho nocturno efectivamente prestado.

11- Os trabalhadores integrados em regime de trabalho por turnos terão direito a uma redução de meia hora no período normal de trabalho diário, para efeitos de refeição ou descanso, sem perda de retribuição.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

2- Só em casos de força maior ou na iminência de prejuízos graves poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3- O trabalho suplementar será sempre facultativo para o trabalhador.

4- As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho suplementar, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

5- A autorização para a realização de trabalho suplementar, quando exigida, envolve a obrigatoriedade do pagamento aos trabalhadores por ela abrangidos de todas as horas autorizadas, a menos que a sua não utilização seja comunicada ao Ministério do Trabalho por escrito e no mesmo dia ou no dia seguinte.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal x 12}}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas) x 52}}$$

2- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado, mediante recibo correctamente discriminado, simultaneamente com o pagamento da retribuição do mês em que aquele for prestado, salvo o pagamento do trabalho suplementar prestado a partir do dia 20 de cada mês, que poderá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- É proibida a prestação de trabalho nocturno aos meno-

res de 18 anos.

3- Só é permitida a prestação do trabalho nocturno por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador ou, não havendo acordo, em casos de força maior ou na iminência de prejuízos graves.

4- O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 % em acumulação com a retribuição normal e com a retribuição por trabalho suplementar se o houver.

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 27.^a

Local de trabalho - Noção e princípios gerais

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

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 28.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações, todas aquelas que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio de 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

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

3- Nas deslocações não previstas no número 1 e que impossibilitem o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do disposto no número 2, a um subsídio de deslocação a acordar com a entidade patronal e ao pagamento das despesas de alojamento.

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

5- Sempre que o trabalhador utilize o seu próprio veículo nas deslocações, terá direito ao pagamento de um quarto do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

6- As despesas previstas nos números 2 e 3 desta cláusula serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos ou nos seguintes termos:

- Diária completa	43,00 €
- Almoço ou jantar	11,00 €
- Pequeno almoço	6,00 €
- Dormida com pequeno almoço	26,50 €

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 29.^a

Princípio geral

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

Cláusula 30.^a

Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A entidade patronal pode, salvo estipulação em contrário, transferir o trabalhador, se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- A entidade patronal suportará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3- Quando da transferência resultar prejuízo sério para o trabalhador, este poderá rescindir o contrato, tendo direito à indemnização fixada na cláusula 61.^a

4- Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

Cláusula 31.^a

Transferências individuais

1- Toda e qualquer transferência de local de trabalho ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2- A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento escrito e assinado por ambas as partes, donde constem os termos e condições da transferência.

3- Se ao trabalhador for solicitada a prestação de serviço noutra estabelecimento da mesma entidade patronal, por força de circunstância esporádica e acidental e por tempo que não ultrapasse o dia de trabalho, este só poderá recusar se isso lhe causar prejuízo sério.

4- A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

Conceito de retribuição

1- Só se considera retribuição, aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador

tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração de base 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 da entidade patronal ao trabalhador.

4- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 33,00 €.

Cláusula 33.^a

Remunerações mínimas mensais

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

Cláusula 34.^a

Cálculo da remuneração

Para todos os efeitos, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

Cláusula 35.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum profissional exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 36.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição enquanto durar a substituição.

2- Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados, no mesmo ano civil, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Se o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo ou cessar o contrato de trabalho, o trabalhador substituto ascenderá à categoria do que substituíra.

Cláusula 37.^a

Tempo, forma e documento de pagamento

1- A remuneração vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2- A remuneração deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3- Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se como tempo de trabalho normal, e as despesas que efectuar, serão suportadas pela entidade patronal.

4- A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento, recibo, no qual figurem o nome completo do trabalhador, número de beneficiário e categoria profissional, devidamente discriminado quanto a período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, extraordinário, prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios ou complementos, diuturnidades, descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de Natal, correspondente a um mês de remuneração.

2- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

4- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1- As retribuições mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência na categoria de primeiro-oficial e de caixa de balcão até ao limite de três diuturnidades, no valor de 27,00 €, cada uma.

2- O disposto nesta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tem retribuição superior à da tabela, acrescida das diuturnidades devidas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalha-

dores abrangidos pelo presente contrato é o domingo.

2- Os trabalhadores terão ainda direito a um dia de descanso complementar, que recairá sobre o sábado ou a segunda-feira.

3- São considerados feriados os seguintes dias:

1 de janeiro,
25 de abril,
1 de maio,
Terça-Feira de Carnaval,
Sexta-Feira Santa,
Páscoa;
Corpo de Deus,
10 de junho,
15 de agosto,
5 de outubro,
1 de novembro,
1 de dezembro,
8 de dezembro,
25 de dezembro,
Feriado distrital ou municipal.

4- Os feriados de Sexta-Feira Santa e Terça-Feira de Carnaval poderão ser observados em outro dia com significado local estabelecido por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

5- É proibida a prestação de trabalho no dia 1 de maio.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso e feriados

1- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório, no dia de descanso semanal complementar e nos dias de feriado será remunerado com o acréscimo de 200 %, salvo o disposto no número seguinte.

2- O trabalho prestado nos dias de feriado que antecede ou sucedam ao descanso semanal será pago com o acréscimo de 100 %.

3- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, escolhido de comum acordo.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 42.^a

Direito a férias

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

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo 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 43.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do con-

trato de trabalho e vence-se em 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número 2 da cláusula 38.^a

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 44.^a, e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

Cláusula 44.^a

Período de férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2- Os trabalhadores admitidos durante o 1.º semestre do ano civil terão direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de oito dias úteis.

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

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

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

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

Cláusula 46.^a

Cumulação de férias

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

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, a apresentar aos trabalhadores até ao dia 31 de março de cada ano, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, quando os haja.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo o parecer favorável em contrário das entidades aí referidas.

4- As férias poderão ser marcadas, para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de quinze dias consecutivos.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma entidade patronal será concedida faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

Cláusula 48.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

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 remuneração correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo 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 remuneração correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

4- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito a férias e respectivos subsídios previstos nos números 1 e 2 transferem-se para os seus herdeiros.

Cláusula 50.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de gozado o direito estipulado no número 2, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 52.^a

Doença no período de férias

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

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 50.^a

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 53.^a

Exercício de outras actividades durante as férias

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

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

CAPÍTULO VII

Faltas e licença sem retribuição

Cláusula 54.^a

Conceito de falta

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

2- Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho contando-se cada dia como uma falta.

Cláusula 55.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até quinze dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência, na qualidade de membro da comissão examinadora e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas de exame de aptidão profissional ou em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializados, durante o dia de cada prova;

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

f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévia ou, posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

h) Exercício de funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro;

i) Doação de sangue a título gracioso durante um dia, desde que este dia não recaia na sexta-feira ou no sábado.

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

4- Apenas beneficiam do disposto na alínea c) do número 2 delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores até ao número estabelecido na legislação aplicável e neste CCT.

Cláusula 56.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge legítimo ou de facto, filhos, pais, sogros, genros, noras e irmãos;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de bisavós, bisnetos, tios, sobrinhos, avós, netos, cunhados, primos-irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 57.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

3- No caso de faltas dadas por membros da direcção da associação sindical, a direcção interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

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

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

Cláusula 58.^a

Consequência da falta de veracidade dos factos alegados

1- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 55.^a quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2- O trabalhador fica obrigado a apresentar à entidade patronal prova documental ou declaração escrita e testemunhada dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas, sob pena de serem consideradas injustificadas.

Cláusula 59.^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) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 55.^a, à excepção das que forem concedidas na legislação aplicável e neste CCT como crédito de horas para o exercício das funções aí estabelecidas;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3- Nos casos previstos nas alíneas e) e f) do número 2 da cláusula 55.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

5- O disposto no número 3 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

6- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

7- Terminado o impedimento referido nos números anteriores, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 60.^a

Efeito das faltas injustificadas

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

2- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

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

3- 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, respectivamente.

Cláusula 61.^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- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 62.^a

Cálculo do valor da remuneração para desconto de faltas

1- O valor da remuneração horária para efeitos do desconto de faltas será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas} \times 52)}$$

Cláusula 63.^a

Impedimento por serviço militar

Durante a prestação do serviço militar, em período de licença, o trabalhador poderá retomar a prestação de trabalho e consequente remuneração se não tiver sido substituído após a suspensão do contrato e desde que apresente à entidade patronal e no sindicato documento militar que lhe permita o exercício da profissão, sem qualquer responsabilidade para a entidade patronal, designadamente em caso de acidente de trabalho ocorrido nesse período e que lhe possa afectar as faculdades para o cumprimento do serviço militar.

Cláusula 64.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador

na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos na lei para os contratos a termo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 66.^a

Justa causa de rescisão

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

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual, não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3- Poderão nomeadamente, constituir justa causa, por parte do trabalhador, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, as seguintes situações:

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

Cláusula 67.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

1- É vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2- A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar nos termos da lei.

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

4- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que devia normalmente ter auferido desde a data de despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

5- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

Cláusula 68.^a

Extinção do contrato por parte do trabalhador

1- Os trabalhadores que se despedirem com justa causa terão direito, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, a uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três meses.

2- Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com a antecedência de dois meses, se o contrato durar há mais de dois anos, e um mês, se o contrato tiver duração inferior a dois anos.

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

Cláusula 69.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e as funções que desempenhou.

2- O certificado não poderá conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3- Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

Cláusula 70.^a

Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de transmissão do estabelecimento os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos previstos neste contrato.

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

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

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

Cláusula 71.^a

Encerramento e falência

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

2- Os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 72.^a

Parentalidade

1- Para efeitos do regime de protecção da parentalidade aplica-se o previsto no Código do Trabalho e na legislação complementar.

Cláusula 73.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princí-

pios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

2- Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

Cláusula 74.^a

Inspecções médicas

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

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

3- Os resultados indicados no número anterior deverão ser comunicados por escrito ao trabalhador.

Cláusula 75.^a

Trabalhadores diminuídos

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 76.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, conceder licenças sem perda de retribuição para a frequência de cursos de aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento, a partir das 18h00.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

Aplica-se o disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 78.^a

Princípio geral

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

Cláusula 79.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

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

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

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

Cláusula 80.^a

Vigilância médica

1- O estado de saúde dos trabalhadores em câmaras frigoríficas deverá ser objecto de inspecção médica pelo menos uma vez por ano, através dos médicos indicados por cada uma das partes.

2- Tal inspecção não acarretará qualquer despesa ao trabalhador.

3- Os resultados da inspecção médica devem ser registados e assinados por médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria, e comunicados, por escrito, aos trabalhadores.

4- Quando a permanência do trabalhador neste trabalho for desaconselhada por razões médicas, deve a entidade patronal, no caso de lhe ser possível, transferi-lo para outra tarefa compatível com o seu estado de saúde, sem prejuízo algum para o trabalhador, nomeadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da transferência.

CAPÍTULO XII

previdência e regalias sociais

Cláusula 81.^a

Princípio geral

1- As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por este contrato obrigam-se a contribuir para a Segurança Social nos termos da legislação em vigor, nomeadamente a efectuar descontos sobre as retribuições ilíquidas efectivamente auferidas.

2- As associações outorgantes deste contrato comprometem-se a diligenciar no sentido de que os seus representados cumpram integralmente os objectivos enunciados no número anterior.

3- A entidade patronal não poderá pagar por si a contribuição devida pelo trabalhador

Cláusula 82.^a

Complemento de subsídio de doença e de acidente de trabalho

1- No caso de faltas dadas por doença, que deverá ser sempre comprovada por boletim de baixa da Segurança Social, a entidade patronal pagará, a partir do segundo dia, a diferença entre o subsídio de doença e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa, até trinta dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente ou doença, até ao limite de cento e vinte dias por ano.

CAPÍTULO XIII

Sanções

Cláusula 83.^a

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento nos termos deste contrato.

2- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 1 não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar.

3- É nula e de nenhum efeito a sanção aplicada sem instauração de processo disciplinar, quando este seja necessário.

4- As restantes sanções não podem ser aplicadas sem audição prévia do trabalhador, dando-lhe todas as garantias de defesa.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

6- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior e à gravidade da infracção, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

7- A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

8- Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do número 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar para o órgão competente.

Cláusula 84.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) da cláusula 19.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 85.^a

Princípio geral

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na legítima actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 86.^a

Comunicação à empresa

1- O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da CSE e delegados sindicais, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 87.^a

Órgãos sindicais

1- Dirigentes sindicais são, além dos corpos gerentes do sindicato, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e de quaisquer outras associações de carácter sindical.

2- A comissão sindical da empresa é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais.

3- A comissão intersindical da empresa é a organização de delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

4- Os delegados sindicais são representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores.

Cláusula 88.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos das CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais ou em

instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração nem provocar despedimento ou sanções nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os membros da direcção sindical dispõem de um crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitam.

3- No exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de oito horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios e outras regalias.

5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, com excepção da remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito com a antecedência mínima de um dia das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

7- Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com cinquenta e nove trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$\frac{6 + n - 500}{200}$$

sendo n o número de trabalhadores.

8- Para os efeitos do número anterior, os sindicatos ou os delegados sindicais comunicarão à empresa quais de entre estes beneficiam do crédito de horas referido no número 3 desta cláusula.

Cláusula 89.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha menos de cento e cinquenta trabalhadores;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao

exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha cento e cinquenta ou mais trabalhadores;

c) Reconhecer o direito dos delegados sindicais a afixarem, no interior da empresa e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

d) Permitir aos delegados sindicais a cobrança das quotizações sindicais durante o período normal de trabalho.

Cláusula 90.^a

Assembleia de trabalhadores

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE ou pelo sindicato.

2- Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pelo CSE, CIE ou sindicato ou por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa.

3- Para os efeitos dos números anteriores a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária e comissão de conflitos

Cláusula 91.^a

Comissão paritária

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária constituída por quatro elementos, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, com competência para decidir as questões levantadas sobre a interpretação das disposições contratuais e suprimir as suas lacunas.

2- A comissão funcionará mediante convocação de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação da alteração contratual, a identificação dos respectivos representantes.

4- As deliberações tomadas serão comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, pelo que ficarão a fazer parte integrante do contrato.

Cláusula 92.^a

Comissão de conflitos

1- Os conflitos individuais de trabalho, surgidos no decurso da vigência deste contrato colectivo de trabalho, entre entidades patronais e trabalhadores poderão ser submetidos à apreciação de uma comissão constituída por um elemento da direcção do sindicato, um elemento da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e um assessor técnico para questões laborais de cada uma destas duas entidades.

2- Esta comissão funcionará a pedido do sindicato ou da associação referida, na sede desta, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência, com a indicação da agenda de trabalhos e do dia e hora da reunião

3- A comissão tem somente funções de conciliação sem prejuízo do recurso aos meios legais.

4- As partes comunicarão uma à outra, dentro de vinte dias a contar da publicação da alteração contratual a identificação dos respectivos representantes.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 93.^a

Manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias que os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 94.^a

Carnes fornecidas

As entidades patronais não poderão descontar na retribuição o valor das carnes que sejam fornecidas aos trabalhadores.

Cláusula 95.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,00 € desde que prestem no mínimo 4 horas de trabalho diário.

Cláusula 96.^a

Aplicação das tabelas salariais

1-As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas pelo presente contrato aplicam-se a partir de 1 de janeiro de 2021.

2 - As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação no mês seguinte ao da celebração do acordo.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categoria profissional	Remuneração mínima
Encarregado	895,00 €
Primeiro-oficial	885,00 €
Segundo-oficial	750,00 €
Caixa de balcão	690,00 €
Praticante	680,00 €

ANEXO II

Níveis de qualificação
(Decreto Lei n.º 121/1978)

Níveis		Designações profissionais	Categorias Profissionais
3.1- Encarregados	5.2- Comércio	Encarregado	Primeiro oficial
5- Profissionais qualificados		Cortador Caixa de balcão	Segundo oficial Caixa de balcão
X- Praticantes e	X- 5.2.1- Praticante qualificado (comércio)	—	Praticante

Lisboa, 20 de abril de 2021.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Hugo Manuel Pereira de Almeida, mandatário.

Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste, AECBP - Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Marianela Lourenço Rodrigues Lourenço, mandatária.

Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

Isaú Alves Fialho da Maia, mandatário.

Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

Alcindo Manuel de Almeida, mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2021, a fl. 159 do livro n.º 12, com o n.º 116/2021, 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 REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Revisão global

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2020.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no território nacional à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao serviço daquela representados pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 77.^a (Adesão individual ao contrato).

2- O presente acordo abrange o empregador e 71 trabalhadores.

3- A quaisquer matérias, não reguladas pelo presente acordo, nomeadamente as referidas no artigo 492.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, será aplicável o disposto nesse Código.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de 3 meses relativamente ao termos do prazo de vigência.

2- O presente AE pode ser denunciado mediante comunicação escrita, acompanhada de uma proposta negocial.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

4- A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

5- Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a

passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro dos quinze dias a contar do termo fixado no número 3.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional, à exceção de admissão na carreira de mecânico, de operador de cais e de operadores de comunicações.

2- É vedado à empresa fixar, até à idade legal de reforma, um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros 30 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização ou compensação.

2- O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder 60 dias.

3- Findo o período de experiência, a admissão toma-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

Cláusula 6.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A entidade patronal pode admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua atividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, licença, com ou sem vencimento, e outras situações equiparáveis.

2- A admissão efetuada nos termos do número anterior é feita por contrato de trabalho a termo, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído.

3- O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de quinze dias a contar daquela data, caso em que o contrato se considerará sem termo, para todos os efeitos, a partir do início da prestação de trabalho.

Cláusula 7.^a

Recrutamento

1- O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se diretamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existentes no sindicato.

2- Sempre que a REBOPORT recorra às escalas de embarque existentes no sindicato, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque, à exceção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3- Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior o tripulante apresentará, obrigatoriamente, à REBOPORT a credencial do sindicato.

4- A REBOPORT poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque do sindicato.

Cláusula 8.^a

Definição profissional

1-

a) Categoria - Corresponde à atividade a que o trabalhador se obrigou e para cujo desempenho foi contratado, independentemente da categoria averbada na cédula marítima.

b) Grau - Posição que os trabalhadores ocupam no âmbito da carreira referida à respetiva escala salarial.

c) Carreira - Conjunto hierarquizado de categorias que compreendem funções da mesma natureza e exigências habilitacionais e profissionais semelhantes.

d) Função - Conjunto de tarefas idênticas, adstritas aos postos de trabalho de uma mesma profissão.

2- As categorias abrangidas por este AE são as que se enumeram e definem no anexo V.

Cláusula 9.^a

Acesso e promoção

1- Constitui promoção a passagem de um trabalhador ao grau imediatamente superior e acesso a passagem de um trabalhador de uma carreira para outra, devendo, no segundo caso, observar-se a seguinte ordem de prioridade:

a) Avaliação de desempenho;

b) Antiguidade na empresa;

c) Deve dar-se preferência aos habilitados nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;

d) Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal.

2- A promoção obrigatória de um trabalhador terá lugar ao fim de três anos de permanência no grau imediatamente inferior, dependendo de uma avaliação de desempenho pelo menos de Bom.

Cláusula 10.^a

Formação profissional

A REBOPORT é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

a) Respeitar o disposto neste AE quanto a habilitações escolares mínimas;

b) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;

c) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional, nos termos do capítulo XII deste AE.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente AE e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;

b) Tratar com urbanidade o trabalhador e sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;

d) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança no respeitante aos trabalhadores;

e) Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros;

f) Não impedir o trabalhador do exercício de cargos para que seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de Segurança Social e comissões oficializadas inerentes à atividade sindical, dispensando-o, sem prejuízo da sua retribuição, dentro dos limites de crédito de quatro dias mensais;

g) Instalar condições materiais nas unidades de produção com vista ao convívio e bom ambiente social;

h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo VI, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou neste AE;

i) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspetos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

j) Enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores;

l) Permitir afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa;

m) Fornecer equipamentos de proteção individual (EPI), utensílios de higiene e de cozinha, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos

seus direitos e garantias de forma pontual e de acordo com os regulamentos de segurança em vigor no porto de armamento;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Usar da urbanidade e lealdade nas suas relações como prestador de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

f) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Dar estrito cumprimento ao presente AE;

i) Aumentar a sua cultura, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

i) Guardar sigilo profissional.

2- Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respetiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos neste AE.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à REBOPQRT:

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

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

c) Modificar as condições de trabalho de forma que, dessa modificação, resulte diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e salvo os casos previstos na lei e no presente AE;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo casos previstos na lei e no presente AE;

e) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos no presente AE;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;

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

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que a termo, mesmo com o seu acordo havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Opor-se a qualquer forma legal de organização dos trabalhadores.

Cláusula 14.^a

Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de 350,00 € por cada trabalhador, desde que fundamentado.

Cláusula 15.^a

Transmissão de ordens

As ordens, orais ou por escrito, serão dadas pelo responsável de serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto, pelos meios mais adequados para o efeito, devendo este comunicá-lo a todos os interessados.

Cláusula 16.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a remuneração base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício de funções, enquanto durar essa situação.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído, quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, férias, acidente ou licença sem vencimento do substituído.

CAPÍTULO IV

Condições particulares de trabalho

Cláusula 17.^a

Trabalho menores-p.g.

Os responsáveis pela direção da empresa e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores.

Cláusula 18.^a

Direito especial menores

É, em especial, assegurado aos menores o direito à não prestação de trabalho suplementar e noturno.

Cláusula 19.^a

Exames médicos

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

2- Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspeção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com

as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

3- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 20.^a

Local habitual trabalho e trabalho fora local habitual

1- Para os trabalhadores que se encontrem a trabalhar, regularmente, em embarcações registadas somente no tráfego local e costeiro, considera-se local habitual de trabalho o respetivo porto de registo.

2- Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que, habitualmente, presta o seu trabalho.

3- A entidade patronal custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

4- Quando a deslocação exceder 15 dias, e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá direito a efetuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual.

Cláusula 21.^a

Navegação costeira nacional

1- Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a uma remuneração diária de 235,00 €, e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a uma remuneração diária de 196,00 €, enquanto a embarcação se encontrar fora do porto de registo.

2- Sempre que os tripulantes efetuarem uma viagem, a empresa custeará a alimentação.

3- No caso de uma embarcação sair para fora da área de jurisdição portuária, o trabalhador que, acumulativamente às funções, desempenhar, efetivamente, a função de cozinheiro, terá direito, a título de prémio, à quantia de 15,46 € por cada dia em que a embarcação se encontrar a navegar e ou em porto.

4- A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de 24 horas e tudo o que exceder este período é pago em períodos de meio-dia indivisíveis.

Cláusula 22.^a

Trabalho em doca e de segurança

1- Sempre que os tripulantes se encontrem ao serviço, e um rebocador tenha de fazer uma docagem, fora do porto de Sines, a empresa obriga-se a assegurar os transportes, alojamento e alimentação.

2- Sempre que os tripulantes se encontrem de serviço,

abrangidos pelo subsídio de embarque e seja determinado pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS serviços de segurança a um navio, salvo melhor entendimento dos serviços operacionais da REBOPORT, será o 4.º rebocador da escala em anexo (I) a executar o serviço.

3- Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma docagem, fora do porto de Sines, os mestres e maquinistas prático terão direito a auferir uma remuneração diária de 157,52 € e os marinheiros terão direito a uma remuneração de 140,37 €, enquanto a embarcação se encontre em docagem, com exceção dos tripulantes que estejam abrangidos pelo subsídio de embarque.

4- Nas situações determinadas pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS que impliquem o serviço de segurança a um navio, fora do regime normal de standby ao porto, os tripulantes que exerçam funções de mestre e maquinista prático auferem uma remuneração diária de 157,52 € e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiros auferem uma remuneração diária de 140,37 €.

5- A estes valores acresce a quantia de 35,55 € por tripulante para alimentação.

6- A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de 24 horas, no entanto os serviços poderão ser de 12 horas sendo que a remuneração será fracionada a metade, incluindo suplemento alimentação.

Cláusula 23.^a

Transferência definitiva do trabalhador

1- O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2- No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas diretamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 58.^a (Indemnizações).

Cláusula 24.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transportes a um familiar do trabalhador falecido que acompanhará o corpo.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 25.^a

Subsídio de embarque - Princípios gerais

1- O horário de trabalho e os respetivos turnos para o serviço de reboques serão os constantes na escala apresentada no anexo I.

2- Será aplicável um período de descanso efetivo de oito horas diárias seguidas a bordo, nos turnos de vinte e quatro horas, que só poderão ser interrompidos em caso de emergência grave no porto, e que deverão ser retomadas após terminado o trabalho.

3- O subsídio mensal de embarque para este regime de trabalho a bordo é de 25 %, sobre o vencimento base, mais diuturnidades. Este subsídio é pago sobre 14 meses.

4- No período de descanso, conforme escala em anexo III, compreende-se neste período o descanso semanal obrigatório e complementar, que será o primeiro e segundo dia, deste período e nos dias subsequentes compreende-se o gozo do descanso diário.

5- A empresa não pode ocupar o trabalhador a efetuar serviços de manutenção para além das 12 horas diárias de serviço, a não ser em manobra.

6- Caso a empresa por motivos de força maior, não possa cumprir o estabelecido no ponto número 2, o período não gozado terá de ser gozado em folgas, sendo a marcação das respetivas folgas, de preferência, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Cláusula 26.^a

Regime de disponibilidade - Princípios gerais

1- A empresa poderá, quando as exigências operacionais o justificarem, estabelecer o regime de disponibilidade conforme escala acordada entre os trabalhadores e a entidade patronal (anexos I, II e III) e que deverá ser afixada nos locais de trabalho.

2- O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efetiva de trabalho ou em regime de embarque, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho, quando forem chamados, com a antecedência que for estabelecida pela empresa.

3- Os trabalhadores não poderão recusar-se a ser integrados no regime de disponibilidade de trabalho, sem prejuízo de poderem ser dispensados dessa integração quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

4- Os trabalhadores que não sejam encontrados no seu domicílio ou no local que indicarem ou que, quando convocados, não compareçam com a antecedência estabelecida, perdem o direito à remuneração do subsídio de disponibilidade, correspondente a esse dia e incorrem em infração disciplinar.

5- No regime de disponibilidade, bem como no cumulativo deste com o regime de turnos, a média de horário semanal não poderá ultrapassar as 40 horas de trabalho efetivo.

6- A média semanal de 40 horas de trabalho efetivo, referida no número anterior, terá uma vigência bimensal.

7- Se ao fim de cada dois meses o trabalhador tiver ultrapassado a média de 40 horas semanais, ou seja, o limite das 320 horas nos reboques e 448 horas nas lanchas, CCO e amarração, as horas excedentárias serão pagas no mês imediatamente subsequente.

8- No cálculo da média referida no número anterior são subtraídos os dias de férias, as faltas justificadas, folgas e os períodos de baixa por doença ou acidente de trabalho.

9- A prestação de trabalho em dias de descanso semanal, ou considerado como tal, será remunerado como trabalho suplementar e dá direito a um dia completo de descanso, a gozar em data a acordar com a entidade empregadora.

10- O trabalho prestado no período de disponibilidade é contabilizado da seguinte forma:

a) Os trabalhadores dos reboques em regime de embarque para efeitos de controle de tempos de trabalho a bordo contabilizam meia hora antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como meia hora após o rebocador largar o cabo, ou deixar de estar à ordem;

b) Os trabalhadores dos reboques fora do regime de embarque para efeitos de controle de tempos de trabalho a bordo contabilizam uma hora antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como uma hora após o rebocador largar o cabo, ou deixar de estar à ordem;

c) Sempre que as manobras decorram no terminal XXI, aos tempos referidos nas alíneas anteriores, acresce 30 minutos.

d) Os trabalhadores das lanchas contabilizam trinta minutos, antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos, após a lancha deixar de estar à ordem;

e) Os trabalhadores da amarração e CCO contabilizam trinta minutos, antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos, após deixarem de estar à ordem.

f) Os trabalhadores das lanchas e amarração são obrigados a comparecer nos locais adequados pelo menos quinze minutos de antecedência marcada pelo Centro de Despacho de Navio para o início da manobra.

11- A prestação de trabalho efetivo no regime de disponibilidade não pode exceder 16 horas de trabalho, salvo em situações de carácter excecional, devidamente fundamentadas.

12- Desde que o trabalhador preste, no mínimo, 12 horas de trabalho efetivo, não poderá retomar o serviço, no horário que, por escala, lhe competir ao fixo sem que tenham decorrido 11 horas sobre o trabalho efetivamente prestado, salvo em situações de carácter excecional, devidamente fundamentadas.

13- Caso aconteça intervalos até três horas entre serviços, dos trabalhadores das lanchas, amarração, reboques e CCO, esse período não contará para a carga horária, mas contará para a contabilização dos períodos de descanso.

14- Caso a empresa, por motivos de força maior, não possa cumprir o estabelecido nos pontos números 11 e 12, o período acessório terá de ser gozado em folgas. O gozo da folga deverá acontecer com a maior brevidade possível, de preferência nas horas subsequentes e até ao máximo de 15 dias. Findo este período e na impossibilidade das mesmas serão remuneradas como hora extra.

Cláusula 27.^a

Isonção de horário de trabalho

1- Quando o trabalhador seja chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade, tal trabalho será retribuído como IHT até 160 horas mensais (reboques), numa percentagem de 25 % sobre a remuneração base mais diuturnidades.

2- Quando o trabalhador seja chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade tal trabalho será retribuído como IHT até 224 horas mensais (CCO, lanchas, amarração e mecânicos), numa percentagem de 35 % sobre a remuneração base mais diuturnidade.

3- Ultrapassados os limites fixados nos números anteriores o trabalho prestado é considerado como trabalho suplementar.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho ou do período abrangido pelo regime de disponibilidade, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.^a (Regime de disponibilidade - Princípios gerais).

2- O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço imperiosamente o exigirem.

3- Nenhum trabalhador se pode recusar à prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo de poder ser dispensado dessa prestação nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 29.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2- Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

- a) Frequência de estabelecimento de ensino;
- b) Participação na vida sindical, ou em comissões de representação de trabalhadores ou equivalentes;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- d) No período de trinta dias após a licença de luto, nos termos da cláusula 53.^a (Faltas motivadas por falecimento de parentes ou afins).

Cláusula 30.^a

Regime de turnos - p.g.

1- Sempre que o período de laborações ultrapasse os limites máximos do horário normal de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turno, de rotação contínua.

2- O regime de trabalho por turnos é aquele em que os trabalhadores prestam o seu trabalho segundo horários de turnos.

3- Nenhum trabalhador pode recusar a prestação de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo de poder ser dispensado da prestação de tal trabalho quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 31.^a

Organização dos turnos

1- A organização dos turnos e correspondentes horários será estabelecida pela empresa, o que poderá implicar, pontualmente, a substituição de trabalhadores para assegurar o serviço.

2- Os turnos serão sempre rotativos, assim como os dias de descanso semanal, e a escala só poderá prever a mudança de turno após o dia de descanso.

3- As mudanças de turno poderão não se verificar de acordo com a sequência dos períodos de trabalho diário, constantes dos respetivos horários, sem prejuízo da distribuição equitativa das equipas de trabalho na rotação adotada.

4- Os turnos poderão ser organizados de modo a permitir ocorrer a falta ou a necessidade de reforços de pessoal em qualquer dos turnos, sem prejuízo dos dias de descanso semanal e complementar a que os trabalhadores tenham direito.

5- Só por motivos de doenças ou por segurança as tripulações sobem na escala, para garantir a realização de manobras, por um período até 10 dias de calendário.

6- Para efeito de aplicação do número anterior, poderá não ser respeitado o disposto no número 2.

7- A densidade das escalas de turno, designadamente a correspondente a dia feriado ou admitido como tal, será ajustada às necessidades do serviço.

8- Os ajustamentos de escalas a que se proceda, nos termos do número anterior, serão comunicados aos interessados com a antecedência mínima de dezasseis horas.

Cláusula 32.^a

Duração do trabalho por turnos

1- No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respetiva escala que se repete ao longo do tempo, correspondendo ao tempo de uma rotação completa dos turnos.

2- As escalas de turno serão estabelecidas de forma que, em cada ciclo de horário, a duração média do trabalho semanal não exceda os limites estabelecidos no horário de trabalho.

3- O período de trabalho diário, nos trabalhadores em regime de turno, deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para refeição.

4- Por motivos operacionais que impeçam a interrupção de trabalho para refeição será o trabalhador remunerado numa base mensal de 12 % sobre o vencimento base (subsídio compensatório).

5- Este subsídio será pago sobre 11 meses.

6- Quando o atraso na rendição de turnos, por facto não imputável à REBOPORT, exceda quinze minutos, será aplicável o regime relativo a faltas e assiduidade.

7- A rendição do pessoal é efetuada nos locais fixados pela REBOPORT, em terra ou a bordo das embarcações.

8- No regime de turnos permanentes, os dias de descanso complementar serão utilizados no correspondente ciclo de horário.

9- Os horários dos turnos previstos nesta convenção, depois de devidamente aprovados, deverão ser afixados nos locais de trabalho em lugar bem visível.

10- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e autorizadas pela entidade patronal no início do trabalho.

11- Aos trabalhadores neste regime será assegurado, pela empresa, o transporte de ida e volta para o local de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 33.^a

Retribuição do trabalho

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- As remunerações base mensais mínimas, para os trabalhadores abrangidos por este AE, são as constantes do anexo IV.

3- A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o IHT, o subsídio de embarque nas situações previstas, o subsídio de refeição, o subsídio compensatório, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não por este AE.

4- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 34.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a categoria profissional dos trabalhadores.

2- Para efeito de faltas, trabalho suplementar e aumentos, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração base mensal} = S \times 12$$

$$\text{Período normal de trabalho (40) x 52}$$

sendo S os subsídios a que o trabalhador tenha direito, por diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade e isenção de horário de trabalho e subsídio embarque.

3- O pagamento deve ser efetuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita.

4- A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, do qual constem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria profissional, o número de inscrição na Segurança Social, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas suplementares ou tra-

balho nos dias de descanso semanal, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1- Por cada 5 anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade no valor de 19,29 €.

2- Considera-se relevante para efeitos de atribuição das diuturnidades todo o tempo prestado pelo trabalhador ao serviço dos reboques e lanchas de amarração, e amarração em terra ao Porto de Sines.

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição no montante de 7,63 € (22 dias por mês).

2- Complemento do subsídio de refeição para os trabalhadores embarcados por cada dia de trabalho no Porto de Sines no valor de 11,80 €.

Cláusula 37.^a

Subsídio de turno

Os trabalhadores que prestam serviço por turnos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 35 % da remuneração base mais diuturnidades.

Cláusula 38.^a

Subsídio de disponibilidade

Os trabalhadores em regime de disponibilidade têm direito a um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração base mais diuturnidades.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função do valor/hora conforme número 2 da cláusula 34.^a (Tempo e forma de pagamento), acrescida de 50 %.

2- Para efeitos do pagamento do trabalho suplementar, a hora considera-se indivisível.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1- A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 30 de novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês da retribuição praticada.

2- No caso de suspensão do contrato de trabalho ou de cessação, o trabalhador tem direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado.

3- No ano da admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efetivamente prestado.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal obrigatório e complementar

Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal obrigatórios e complementar são gozados, cumulativamente, após um ciclo de trabalho, conforme escala.

Cláusula 42.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias previstos na lei e todos aqueles que venham a ser determinados pela lei.

2- São também feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

3- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado tem direito a dia de descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao trabalhador.

4- O trabalhador, no próprio dia ou, no máximo, nos sete dias seguintes ao do feriado em que trabalhou, informará a empresa da opção escolhida.

Cláusula 43.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período mínimo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

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

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

c) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou 6 meios-dias;

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente àquele em que o trabalhador prestou serviço, exceto no ano da contratação, em que o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- A retribuição dos trabalhadores, durante as férias, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Cláusula 44.^a

Gozo de férias

O período de férias será gozado em dias seguidos ou, por acordo entre as partes, em dois períodos interpolados.

Cláusula 45.^a

Marcação e acumulação de férias

1- Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, exceto por imposição legal.

2- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a REBOPORT, sendo, para o efeito, elaborado um mapa, até ao fim do mês de março. Se não houver acordo, a entidade patronal fixará as mesmas entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Aos trabalhadores da empresa que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedido o direito de gozar as férias simultaneamente.

4- Deverá ser considerado, na escolha do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de as fixar em determinado período e bem assim o caso de trabalhadores estudantes, em época de exames.

5- A empresa obriga-se a dar aos trabalhadores, de imediato, conhecimento do mapa de férias, devendo enviar uma cópia deste, nos quinze dias imediatos, ao sindicato outorgante deste AE.

Cláusula 46.^a

Impossibilidade total ou parcial de gozo de férias

1- Se, por motivo de doença ou acidente, o trabalhador tiver deixado de gozar todas ou parte das férias a que tem direito, deverá gozá-las após a alta ou em data a acordar entre as partes.

2- Se, por motivo do número anterior, o trabalhador chegar ao fim do ano sem poder gozar todas ou parte das férias a que tem direito, pode usufruí-las até 30 de abril do ano civil subsequente.

3- Na impossibilidade de o trabalhador gozar as férias, nos termos do número anterior, serão-lhe remunerados tantos dias quantos os de férias que deixou de gozar.

4- A justificação de doença, a que se refere esta cláusula, só pode ser feita pelos estabelecimentos hospitalares, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 47.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos neste AE e na lei.

Cláusula 48.^a

Violação do direito a férias

1- Se a empresa não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1- A REBOPORT pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de montante igual à retribuição das mesmas.

2- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e o respetivo subsídio.

3- O regime previsto nos números anteriores é aplicável a todos os trabalhadores com direito a férias, designadamente os contratados a termo.

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

2- O período de licença, previsto no número anterior, conta-se sempre para efeito de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 51.^a

Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está obrigado.

2- Nos casos de ausências por períodos inferiores ao período de trabalho a que o trabalhador está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para efeitos de determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Todas as faltas justificadas deverão ser participadas à REBOPORT com a antecedência mínima de cinco dias, salvo as dadas em caso de força maior, as quais, por serem imprevisíveis, deverão ser participadas à REBOPORT logo que possível.

4- Nos casos previstos no número anterior a entidade patronal poderá exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabeleci-

mento de ensino, nos termos da legislação especial;

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 e em legislação especial;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para 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 Código do Trabalho e em legislação especial;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

Cláusula 53.^a

Faltas motivo falecimento parentes ou afins

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula 52.^a (Faltas justificadas), o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta (pais, sogros, padrasto ou madrastra, filhos, enteados, genro ou nora);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta (avós, bisavós, netos ou bisnetos do próprio ou do cônjuge) ou em 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados).

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 54.^a

Faltas não justificadas

1- São consideradas faltas não justificadas todas as não previstas nas cláusulas anteriores.

2- As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora a descontar, na retribuição, a importância correspondente ou, se o trabalhador assim o preferir, a optar pela perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

3- O período de tempo correspondente às faltas não justificadas será descontado na antiguidade.

Cláusula 55.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho 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 pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre Previdência.

4- É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

Cláusula 56.^a

Regresso trabalho

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato, apresentar-se à REBOPORT para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 58.^a

Indemnizações

1- Para efeito das indemnizações previstas na lei e neste AE, estas serão calculadas da seguinte forma:

O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a 1 (um) mês de retribuição mensal efectiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 (três) meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Para trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa

em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, no mínimo, o previsto no número um.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 1,5 meses da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao transito em julgado da decisão judicial.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

CAPÍTULO X

Poder disciplinar

Cláusula 59.^a

Infração disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis por esta convenção.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- O procedimento disciplinar, aplicação de sanções e as consequências da aplicação de sanções abusivas, em tudo o que não estiver especialmente previsto nesta convenção é regulado pelo disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 61.^a

Nota de culpa

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de ser considerado infração disciplinar, o empregador comunicá-lo-á, por escrito, ao trabalhador que tenha

incurrido nas respetivas infrações, através de nota de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical é ainda enviada cópia do documento à associação sindical respetiva.

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 59.^a (Infração disciplinar).

Cláusula 62.^a

Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 59.^a (Infração disciplinar), desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 63.^a

Resposta à nota de culpa

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 solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 64.^a

Instrução

1- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

2- O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

3- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3 da cláusula 61.^a (Nota de culpa), à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 65.^a

Decisão

1- Decorrido o prazo referido no número 3 da cláusula 64.^a (Instrução), o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3- Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 3 da cláusula 64.^a (Instrução), não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3 da cláusula 61.^a (Nota de culpa), à associação sindical.

Cláusula 66.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1- Com a notificação da nota de culpa, empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indício de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 67.^a

Reconversão trabalhadores incapacitados

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a REBOPORT diligenciará conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

Cláusula 68.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1- Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respetivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2- A REBOPORT efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 21 432,75 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro/a sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa à REBOPORT.

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, e proporcionar apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 70.^a

Objectivos

São objectivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e atualização profissionais, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objetivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

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

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

Cláusula 71.^a

Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na em-

presa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de quarenta horas anuais de formação certificada.

4- As horas de formação certificada a que se refere os números 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por um motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5- A formação prevista no número 1 deve ser complementada por outras ações previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

6- A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador, nela desempenhe a sua atividade por um período, interrupto, superior a 18 meses.

7- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 72.^a

Legislação complementar

Às matérias não contempladas neste capítulo será aplicada o disposto no Regulamento do Código do Trabalho.

Cláusula 73.^a

Higiene e segurança no trabalho

A REBOPORT deve instalar os trabalhadores em boas condições de higiene observando a respetiva legislação e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 74.^a

Comissão paritária - Constituição e competência

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de 3, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3- No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelo sindicato e pelo empregador.

- 4- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.
- 5- As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrantes deste AE.
- 6- A comissão reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 75.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

- 1- As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente AE não resulta redução das condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores adquiridos por força de regulamentação coletiva anterior.
- 2- Mantém-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores acordadas individualmente ao nível de empresa entre a REBOPORT e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

Cláusula 76.^a

Reforço do serviço de amarração

- 1- Quando, devido a acréscimo de movimento, for necessário recorrer a marinheiros para reforçar o serviço de amarração no cais, para este reforço só serão chamados os marinheiros dos níveis 5.

- 2- Podem os trabalhadores que se encontrem nos níveis 1, 2, 3 e 4 ou venham a ser integrados nestes níveis prestar este serviço, desde que expressamente o declarem.

Cláusula 77.^a

Adesão individual ao contrato

- 1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:
- a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;
- b) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.
- 2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de comparticipar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.
- 3- A empresa enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

ANEXO I

Escala dos reboques e CCO

(Mantém-se as atuais escalas sem alterações).

ANEXO II

Escala das lanchas

Escala lanchas 2023																				
Flex 8h00-20h00	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B
Fixo Dia 8h00-9h00 - Flex 9h00-17h00 - Fixo 17h00-20h00 - Flex	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A
Fixo Noite 20h00-21h00 - Flex *21h00-5h00 - Fixo 5h00-8h00 - Flex	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D
Flex 20h00-8h00	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E
Folga	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C

Calendário																					
Janeiro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
Fevereiro												1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
Março																				1	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31											
Abril												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Maio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
Junho												1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
	30																				
Julho		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
Agosto													1	2	3	4	5	6	7	8	
	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	29	30	31																		
Setembro				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30								
Outubro														1	2	3	4	5	6	7	
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
	28	29	30																		
Novembro				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30								
Dezembro														1	2	3	4	5	6	7	
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
	28	29	30	31																	

* - Se for solicitado pelos serviços.

Turno A

Turno B

Turno C

Turno D

Turno E

Turno FF

ANEXO III

Escala operadores cais/COO

Horário de trabalho da amarração - 2021

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
8h00-20h00	E	E	C	C	F	F	A	A	B	B	D	D
Flex 8h00-20h00	D	D	E	E	C	C	F	F	A	A	B	B
Flex 20h00-20h00 (5.º e 6.º)		D		E		C		F		A		B
Flex 20h00/8h00	B	B	D	D	E	E	C	C	F	F	A	A
20h00/8h00	A	A	B	B	D	D	E	E	C	C	F	F
Folga	F	F	A	A	A	A	D	D	E	E	E	E
Folga	C	C	F	F	B	B	B	B	D	D	C	C

Janeiro		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30	31				
Fevereiro									1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Março	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31					
Abril								1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
	30											
Maio		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30	31				
Junho									1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
	29	30										
Julho			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
Agosto										1	2	3
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30	31								
Setembro					1	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
Outubro											1	2
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31							
Novembro						1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Dezembro												1
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30	31						

A

B

C

D

E

F

Equip. serv. - 93 793 16 40	
Prevenção	1 - 93 793 16 41
	2 - 93 793 16 42
Comunicações - 93 672 75 15	
Sr. Deodato - 93 849 85 42	
Coordenação - 93 849 85 43	

ANEXO IV

Tabela salarial
(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2021)

Categoria profissional	Retribuição base
Mestre	
0*	1 743,53 €
1	1 679,98 €
2	1 574,40 €
3	1 528,28 €
4	1 497,53 €
Maquinista	
0*	1 743,53 €
1	1 679,98 €
2	1 574,40 €
3	1 528,28 €
4	1 497,53 €
Marinheiro	
0*	1 477,03 €
1	1 389,90 €
2	1 343,78 €
3	1 182,85 €
4	1 094,70 €
5	1 067,03 €
Operador de Cais	
1	1 067,03 €
2	1 000,40 €
3	916,35 €
4	835,38 €

Mecânico	
1	1 679,98 €
2	1 574,40 €
3	1 528,28 €
4	1 392,98 €
CCO	
1	1 497,53 €
2	1 389,90 €
3	1 343,78 €
4	1 182,85 €
5	1 094,70 €

* A progressão ao nível 0 é efetuada de acordo com os seguintes princípios:

- 3 anos de permanência no escalão inferior com avaliação de desempenho de Bom;
- Obtenção de certificado de competência de comando na categoria de mestre costeiro;
- Obtenção de certificado de competência de chefe na categoria de maquinista prático de 1.ª;
- Obtenção de certificado STCW na categoria de marinheiro de 1.ª

ANEXO V

Funções

(Mantêm-se as atuais definições de funções sem alterações).

Sines, 20 de abril de 2021.

Pela REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA:

João António Macedo Gomes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.
Ricardo José Garcia Nunes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2021, a fl. 159 do livro n.º 12, com o n.º 115/2021, 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

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 7 de maio de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2017.

Alteração de estatutos/2021

Alteração aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017.

Declaração de princípios

1- O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2- O respeito absoluto daqueles princípios implica:

a) A autonomia e independência do SITRA em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na atividade do sindicato;

c) O exercício do direito de tendência como forma de expressão político-sindical, nos termos do regulamento em anexo que faz parte integrante dos presentes estatutos.

3- O SITRA assumirá a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico, cultural e desportivo.

4- O SITRA defenderá o direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação na vida económica e social, segundo os princípios de boa-fé negocial e do respeito mútuo.

5- O SITRA defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6- O SITRA lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação

dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

7- O SITRA defenderá o direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores e a proibição legal do lock-out.

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1- O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - é constituído pelos trabalhadores que, independentemente da sua profissão ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no sector dos transportes.

2- O SITRA é de âmbito nacional, abrange todos os distritos do Continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e tem a sua sede em Lisboa.

3- Poderão ser criadas, por decisão da direcção, delegações regionais ou outras formas de representação local, bem como suprimir ou fundir as já existentes.

4- Compete à direcção regulamentar a competência e o funcionamento das formas de representação referidas no número anterior.

CAPÍTULO II

Objeto

Artigo 2.º

Fins

O SITRA tem por fins:

1- Promover e defender, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses coletivos, individuais, morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do sindicato, defendendo sempre a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho de organização dos traba-

lhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promovendo a formação profissional dos seus associados e familiares e subsidiariamente de outros trabalhadores, contribuindo assim para a sua realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a elaboração e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e fraterna;

e) Promovendo e lutando por um conceito social de empresa que assegure a participação dos trabalhadores, visando a estabilidade democrática das relações de trabalho;

2- O SITRA, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na União Geral de Trabalhadores - UGT;

3- O SITRA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização democrática internacional que reputa de interesse à prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Competência

1- O SITRA tem competência para:

a) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;

d) Exigir por todos os meios ao seu alcance o cumprimento das convenções de trabalho e o respeito de toda a legislação laboral;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

f) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

g) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

h) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

i) Incrementar a valorização profissional e cultural dos seus associados, através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

j) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

k) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

l) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;

m) Criar na sua área de intervenção as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins.

2- O SITRA reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades

democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3- O SITRA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 4.º

Autonomia sindical

O SITRA é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras organizações políticas e rege-se pelos princípios da democracia sindical, que regulará toda a sua vida orgânica.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 5.º

Admissão

1- Podem ser sócios do SITRA todos os trabalhadores que, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- Os trabalhadores, sócios do SITRA, na situação de reforma, mantêm a qualidade de associado enquanto efetuarem o pagamento das respetivas quotas.

3- Não serão admitidas como sócios as pessoas singulares que, simultaneamente, no seu local de trabalho ou noutro, sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou se possam inscrever no SITRA.

4- O pedido de admissão, que implica a aceitação tácita dos estatutos e dos regulamentos do SITRA, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo sindicato.

5- O pedido de admissão será feito directamente ao sindicato, sede ou delegação regional ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade.

6- O pedido de admissão, depois de devidamente informado pela comissão da delegação regional, será enviado à direcção que decidirá do seu andamento na reunião seguinte à receção do pedido.

7- A direcção poderá recusar a admissão de um candidato notificando da sua decisão o interessado, bem como o delegado sindical que recebeu o pedido de admissão.

8- Da recusa de admissão cabe recurso para assembleia geral que decidirá em última instância, devendo ser o recurso apresentado na primeira reunião após o conhecimento da recusa pelo interessado.

Artigo 6.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio os trabalhadores que:

a) Deixem de exercer a sua actividade no âmbito do sindicato ou venham a colocar-se na situação prevista no número 3 do artigo 5.º

- b) Tenham requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixem de pagar a sua quota por período superior a três meses, e depois de avisados por escrito para pagar a quotização em atraso, não efetuem o pagamento no prazo de um mês;

d) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 7.º

Readmissão

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos sócios presentes.

Artigo 8.º

Direitos

1- São direitos dos sócios:

a) Participar em todas as atividades do SITRA, de acordo com os presentes estatutos;

b) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do SITRA nas condições fixadas nos presentes estatutos;

c) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

d) Participar ativamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões de assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

e) Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente a assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;

f) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;

g) Beneficiar de todas as actividades do SITRA no campo sindical, profissional, social, cultural, recreativo e desportivo;

h) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do sindicato;

i) Reclamar perante a direção e demais órgãos dos atos que considere lesivo dos seus interesses;

j) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;

k) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pela assembleia geral;

l) Ser informado de toda a atividade do sindicato;

m) Reclamar da atuação dos delegados sindicais;

n) Receber os estatutos e o programa de acção do sindicato;

o) Receber o cartão de sócio;

p) Organizarem-se em tendências que expressem correntes de opinião político-sindical.

2- A regulamentação do direito de tendência, constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

b) Manter-se informado das actividades do sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;

c) Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;

d) Ter uma atividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar regularmente as suas quotizações;

f) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação regional da área ou à direção, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma, ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;

g) Devolver o cartão de sócio do SITRA, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 10.º

Quotização

1- A quotização dos sócios no ativo é de 1 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente, não podendo exceder o equivalente a 1 % da soma de quatro salários mínimos nacionais.

2- Entendem-se por retribuições fixas e ilíquidas a remuneração base e diuturnidades.

3- A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respetiva pensão.

4- Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.

5- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao sindicato, com as necessárias provas, os sócios:

a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência;

b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

Artigo 11.º

Regulamento de disciplina

1- São passíveis de penalidade os sócios que:

a) Cometerem infrações às normas estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos internos;

b) Contrariarem a aplicação das deliberações da assembleia geral;

c) Prejudiquem os interesses do sindicato e não acatem os princípios da democracia sindical que os presentes estatutos consignam.

2- As penalidades a aplicar são proporcionais à gravidade dos atos cometidos e consistem em:

- a) Advertência;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão até ao máximo de um ano;
- d) Expulsão.

3- Para a instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 15 dias:

a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de recepção;

b) O sócio terá de seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;

c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito a recurso.

4- Ao sócio, exceptuando o previsto na alínea c) do número anterior, cabe sempre o direito a recurso para a assembleia geral.

5- O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no prazo máximo de 15 dias.

6- A informação disciplinar prescreve ao fim de 180 dias, a partir do momento que dela teve conhecimento.

7- Na aplicação das penalidades ter-se-á sempre em conta a circunstância da reincidência.

8- A aplicação das penalidades previstas nas alíneas a), b) e c) do número 2 é da competência da direcção, sendo dada publicidade entre a massa associativa as referidas nas alíneas c) e d).

9- A aplicação da pena de expulsão é da exclusiva competência da assembleia geral e apenas será aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

10- A aplicação das penalidades atrás referidas será, obrigatoriamente, comunicada ao associado por carta com aviso de receção.

11- Da decisão que aplique uma das penalidades mencionadas nas alíneas a), b) e c) do número 2 cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO IV

Da organização do sindicato

Artigo 12.º

Órgãos

1- São órgãos do SITRA:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção;
- d) A comissão fiscalizadora de contas.

2- Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do sindicato no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

Artigo 13.º

Mandatos

1- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

2- O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções directivas.

3- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pelo SITRA, das importâncias correspondentes.

CAPÍTULO V

Assembleia geral

Artigo 14.º

Composição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato sendo constituída por todos os sócios que estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais.

Artigo 15.º

Competências

São atribuições da assembleia geral

- a) Eleger os corpos gerentes do sindicato;
- b) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes do sindicato;
- c) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- d) Rever os estatutos;
- e) Deliberar sobre a fusão do SITRA com outras organizações sindicais;
- f) Autorizar a direcção a alienar ou onerar bens imóveis;
- g) Discutir e aprovar o programa de acção para o quadriénio seguinte;=
- h) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do sindicato;
- i) Aprovar anualmente o relatório e contas apresentados pela direcção;
- j) Apreciar e deliberar sobre o orçamento do sindicato proposto pela direcção;
- k) Aprovar o regulamento do fundo social e de greve apresentados pela direcção;
- l) Reconhecer qualquer tendência político-sindical.

Artigo 16.º

Reunião

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

- a) De quatro em quatro anos, para exercer as funções previstas na alínea a) do artigo 15.º
- b) Anualmente, até 31 de março e até 30 de novembro para

exercer as funções previstas nas alíneas *i)* e *j)* do mesmo artigo 15.º

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) A requerimento de 30 % dos associados;

b) A requerimento da direção;

c) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entenda necessário.

Artigo 17.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral é da competência do presidente da mesa ou, em caso de impedimento, de um dos secretários por ele designado.

2- A convocação das assembleias gerais ordinárias previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 do artigo 16.º é feita, com a antecedência mínima de 45 e 15 dias, respetivamente.

3- Nos casos previsto nas alíneas *a)* e *b)* do número 2 do artigo 16.º o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias após a receção do requerimento.

4- A convocação será efetuada por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho do aviso convocatório.

Artigo 18.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos, metade do número total de sócios com direito a voto, ou trinta minutos depois com qualquer número de sócios.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os sócios presentes, por proposta da direção.

3- As assembleias gerais solicitadas ao abrigo da alínea *a)* e *c)* do número 2 do artigo 16.º só poderão realizar-se se estiverem presentes metade dos requerentes.

4- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples.

5- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação, e caso o empate se mantenha, o presidente da mesa terá voto de qualidade.

CAPÍTULO VI

Mesa da assembleia geral

Artigo 19.º

Composição e funcionamento

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários eleitos para esses cargos de entre os sócios do sindicato e de acordo com o estabelecido no artigo 15.º

2- Na falta do presidente da mesa, ou nos seus impedimentos, este será substituído por um dos secretários presentes.

3- A mesa da assembleia geral reúne e delibera validamente por maioria simples dos seus membros.

Artigo 20.º

Competências

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;

b) Dar posse aos corpos gerentes eleitos;

c) Dirigir os trabalhos da assembleia geral com total isenção quanto aos debates e resultados das votações, chamando a atenção para qualquer irregularidade verificada;

d) Assinar as atas da assembleia geral a que presidiu, assim como, os termos de abertura e encerramento.

2- Compete aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios, de acordo com os termos dos presentes estatutos;

b) Tratar do expediente referente às reuniões da assembleia geral;

c) Redigir e assinar as atas das reuniões da assembleia geral;

d) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que seja necessário para o bom andamento dos trabalhos.

CAPÍTULO VII

Direção

Artigo 21.º

Composição

1- A direção do sindicato é constituída por um mínimo de 45 e um máximo de 50 membros eleitos pela assembleia geral.

2- O número de membros a eleger em cada mandato para a direção do sindicato será fixado pela mesa da assembleia geral, por proposta da direção cessante, com observância dos limites estabelecidos no número 1 deste artigo.

3- Será presidente da direção o primeiro elemento da lista.

4- Na primeira reunião da direção os membros eleitos, elegerão entre si um tesoureiro, sob proposta do presidente da direção.

5- Nos impedimentos de qualquer membro da direção as suas funções serão desempenhadas pelos suplentes, que serão chamados pela ordem em que figurem na lista eleita.

6- São membros, por inerência, da direção, os elementos da mesa da assembleia geral, sem direito a voto.

Artigo 22.º

Competências

1- Compete, em especial, à direção:

Representar o sindicato em juízo e fora dele;

a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral;

b) Decidir da criação, ou alteração, de delegações do SITRA e adquirir bens e imóveis;

d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

e) Fazer a gestão do pessoal do SITRA, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

- f) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- g) Elaborar anualmente o relatório e contas e o orçamento a apresentar à assembleia geral;
- h) Propor, discutir, negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;
- i) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- k) Exercer o poder disciplinar previsto nestes estatutos;
- l) Adequar os estatutos à lei propondo à assembleia geral as necessárias alterações.
- m) Deliberar sobre a filiação ou associação do SITRA noutras organizações e eleger os seus representantes nas mesmas.

2- Para levar a efeito as tarefas que lhe são atribuídas, a direção deverá:

- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SITRA;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;
- c) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais e respetivas eleições.

Artigo 23.º

Reuniões e funcionamento

1- A direção funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si próprio elaborado e aprovado.

2- A direção reúne sempre que necessário e obrigatoriamente de 3 em 3 meses, mediante convocatória do presidente da direção.

3- As reuniões da direção só poderão realizar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.

4- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples devendo lavrar-se ata de cada reunião.

5- Para obrigar o sindicato bastam as assinaturas de dois membros da direção, sendo uma delas, obrigatoriamente a do tesoureiro, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

6- A direção poderá constituir mandatários sempre que o entenda, devendo expressar com exatidão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO VIII

Comissão fiscalizadora de contas

Artigo 24.º

Composição

1- A comissão fiscalizadora de contas é composta por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do sindicato e de acordo com o estabelecido no artigo 15.º

2- Os membros da comissão fiscalizadora de contas elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um relator.

Artigo 25.º

Competência e funcionamento

1- Compete à comissão fiscalizadora de contas:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SITRA;
- b) Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direção;
- c) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito;
- d) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do SITRA;

2- A comissão fiscalizadora de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do sindicato.

3- A comissão fiscalizadora de contas é convocada pelo seu presidente e delibera por maioria simples dos seus membros com direito a voto.

CAPÍTULO IX

Organização regional

Artigo 26.º

Delegações

1- Para coordenar as atividades regionais do sindicato poderão existir delegações regionais, cujo âmbito será, caso a caso, definido pela direção.

2- A delegação é a estrutura do sindicato de base regional ou local em que participam diretamente os trabalhadores sindicalizados da respetiva área.

3- As delegações regionais abrangerão a área que oportunamente foi indicada pela direção, tendo em vista os interesses do sindicato.

4- A deliberação de constituir delegações regionais compete à direção.

CAPÍTULO X

Comissões sectoriais e delegados sindicais

Artigo 27.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do sindicato, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nas respetivas empresas.

2- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efetuada pela direção.

3- Os delegados sindicais podem ser exonerados, por voto direto e secreto dos trabalhadores por eles representados.

4- Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato com o dos órgãos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.

5- A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.

Artigo 28.º

Assembleia de delegados sindicais

1- A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

2- A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas empresas e zonas e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pela direção.

3- A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direção, por iniciativa desta ou a requerimento de um terço dos delegados existentes.

Artigo 29.º

Comissões de delegados sindicais

1- Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

2- Compete à direção apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

Artigo 30.º

Comissão de juventude

1- A comissão de juventude é constituída pelos jovens, até 35 anos, filiados no SITRA.

2- A comissão de juventude tem um secretariado constituído por 5 membros designadamente, um coordenador, um vice-coordenador e três secretários.

3- O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será submetido à aprovação, da direção mediante proposta do secretariado da comissão de juventude.

4- Os mandatos dos membros do secretariado da comissão de juventude coincidirão com os dos restantes órgãos do SITRA.

5- O secretariado da comissão de juventude apresentará, anualmente, à direção um plano de atividades para aprovação.

6- A comissão de juventude representa o SITRA nos organismos externos nacionais e internacionais, directamente relacionados com matérias juvenis.

CAPÍTULO XI

Administração financeira

Artigo 31.º

Fundos

Constituem fundos do SITRA:

a) As quotas dos seus associados;

b) As receitas extraordinárias;

c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 32.º

Aplicação das receitas

1- As receitas terão as seguintes aplicações:

a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SITRA;

b) Constituição de um fundo social e de um fundo de greve, que serão representados por 0,25 % da quotização;

c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2- A utilização pela direção dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização da assembleia geral e será nos termos por esta estabelecidos.

CAPÍTULO XII

Processo eleitoral

Artigo 33.º

Capacidade

1- Podem votar todos os sócios em pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham, pelo menos, três meses de inscrição no SITRA, e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do número 2 do artigo 5.º

2- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SITRA durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão de fiscalização eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição daqueles.

3- Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SITRA e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do número 2 do artigo 5.º

4- Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam condenados em pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente;

b) Estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo sindicato.

Artigo 34.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia geral ordinária prevista na alínea a) do número 1 do artigo 16.º (assembleia geral eleitoral) será convocada por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho, de aviso convocatório com a antecedência mínima de 45 dias.

2- O aviso convocatório deverá especificar o prazo para apresentação de listas e conter indicações precisas sobre os locais e horários de abertura e encerramento das urnas de voto, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

CAPÍTULO XIII

Processo eleitoral

Artigo 35.º

Competência

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral coadjuvado pelos restantes elementos da mesa desse órgão.

2- A mesa da assembleia geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas ou a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato e ouvidas a direção e a comissão fiscalizadora de contas;
- c) Distribuir, de acordo com a direção entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a confecção dos boletins de voto que serão distribuídos no local do ato eleitoral ou ficarão à disposição dos eleitores na sede do sindicato ou nas delegações num prazo de cinco dias antes do ato eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SITRA desde a data da sua aceitação até à da realização do acto eleitoral;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto;
- h) Organizar a constituição das mesas de voto;
- i) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- j) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo;
- k) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 36.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, que reúne e delibera por maioria simples.

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a receção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 37.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura.

2- Cada lista será acompanhada de uma declaração de propositura subscrita por 150 ou 10 % dos sócios, identificados pelo nome completo, legível, e número de sócio do sindicato.

3- As listas deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número equivalente a um terço, arredondado por excesso daqueles, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4- Para efeitos dos números 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação:

- a) Número de sócio do SITRA;
- b) Idade;
- c) Residência;
- d) Categoria ou situação profissional;
- e) Entidade empregadora.

5- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do ato eleitoral.

6- Nenhum associado do SITRA pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 38.º

Receção, rejeição e aceitação de candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2- Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3- Não tendo sido sanada a irregularidade no número anterior no prazo estabelecido, a lista considera-se rejeitada globalmente.

4- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 39.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão editados pelo SITRA, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2- Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3- Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral, ou nas respetivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 40.º

Assembleias de voto

1- Funcionarão assembleias de voto em cada local que a mesa da assembleia geral determine, bem como na sede e delegações do SITRA.

2- Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do sindicato, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

3- Se o número de associados em determinada localidade ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações do SITRA, pode a mesa da assembleia geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

4- As assembleias de voto funcionarão entre as 8h00 e as 20h00, podendo a mesa da assembleia geral alterar esse horário.

Artigo 41.º

Constituição das mesas

1- A mesa da assembleia geral eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4- As listas deverão indicar os seus delegados no acto da entrega da candidatura.

5- Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 42.º

Votação

1- O voto é directo e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O mesmo seja solicitado pelo sócio, através de carta registada, enviada com 15 dias úteis, antes do dia da votação, endereçada ao presidente da assembleia geral, ou via correio eletrónico do SITRA;

b) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

c) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;

d) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

6- A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do SITRA e, na sua falta, por meio de cartão cidadão ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 43.º

Apuramento

1- Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2- As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada acta.

Artigo 44.º

Recursos

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias úteis após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e ou delegações do SITRA.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 45.º

Revisão de estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados desde que na convocatória da assembleia geral conste, expressamente, tal indicação.

2- Os projetos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados à mesa da assembleia geral mediante subscrição, no mínimo, de 250 associados.

Artigo 46.º

Fusão

A integração ou fusão do SITRA com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por da assembleia geral tomada com o voto favorável de três quartos dos sócios presentes.

Artigo 47.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia geral.

Artigo 48.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* mantendo-se, contudo, em funções, até às novas eleições, os atuais corpos gerentes.

ANEXO

Regulamento do direito de tendência

1- Para o exercício do direito de tendência, os sócios após a constituição formal em tendência, devem comunicar esse facto ao presidente da mesa da assembleia geral do SITRA com a indicação dos respectivos representantes.

2- Os sócios formalmente organizados em tendência, têm direito a utilizar as instalações do sindicato para efectuar reuniões, com comunicação prévia de setenta e duas horas à direção.

3- As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como, apresentar moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos.

4- As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os do SITRA.

5- Cada tendência adoptará a forma de organização e o modo de funcionamento que houver por adequados.

Registado em 21 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 197 do livro n.º 2.

**SINDETELCO - Sindicato Democrático dos
Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações,
Media e Serviços - Alteração**

Alteração aprovada em 24 de abril de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Artigo 27.º

Votação

1- A votação é exercida por uma das seguintes formas:

- a) Presencial;
- b) Através dos meios digitais/voto eletrónico;
- c) Por correspondência.

2- O processo de votação deverá, obrigatoriamente, garantir o secretismo do voto e a não adulteração do mesmo.

3- É vedada a divulgação de resultados parciais antes de encerrada a totalidade das mesas de voto.

4- O voto presencial é permitido conforme o estipulado no artigo 26.º dos estatutos.

5- A votação por voto eletrónico é permitida nos seguintes termos:

a) A votação ocorrerá nos dias fixados para as eleições e terminará no último dia previsto para a duração daquelas, no horário que vier a ser estabilizado para o efeito em regulamento eleitoral;

b) Qualquer sócio poderá votar, independentemente do local onde se encontrar no momento, para as eleições dos órgãos do SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

c) A empresa que certificará o processo de votação pela Internet fornecerá à mesa da assembleia eleitoral, após o encerramento da votação o apuramento dos resultados, bem como uma listagem e suporte informático com a relação dos sócios que votaram pela Internet, organizada por assembleia de voto.

6- É permitido voto por correspondência desde que:

a) Os boletins de voto estejam dobrados em quatro e contidos em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número e nome de sócio, devendo ainda, caso a credencial de voto assinada pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral não venha junto a este, ser enviada fotocópia do bilhete de identidade;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutro, juntamente com a credencial de voto, endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, com a indicação da mesa de voto onde o associado se encontra inscrito, pelo correio, para a sede do SINDETELCO.

7- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados nos cadernos das mesas de voto a que se referam:

a) Para terem validade é necessário que o carimbo da estação de origem não tenha data posterior à do dia da votação ou, quando esta não conste ou não seja perceptível, a data do destino não ultrapasse um período considerado normal para a circulação entre duas estações, o qual nunca poderá exceder oito (8) dias úteis;

b) A identificação dos sócios será feita através do cartão sindical ou por qualquer outra documentação de identificação com fotografia atualizada;

c) Para efeitos de voto por correspondência, os boletins de voto poderão ser levantados na sede ou delegações até 2 dias antes do dia das eleições. Contudo, pode o presidente da assembleia eleitoral decidir por se enviarem aos sócios os boletins de voto por correspondência, nomeadamente em relação a todos aqueles em cujas empresas não funcionem mesas de voto.

Registado em 21 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 197 do livro n.º 2.

**ASPL - Associação Sindical de Professores
Licenciados - Alteração**

Alteração aprovada em 17 de abril de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2009.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

1- A ASPL - Associação Sindical de Professores Licen-

ciados tem âmbito nacional e sede na cidade de Montijo, com estruturas de base regional nos termos do artigo 20.º números 3 e 4.

2- (...)

3- (...)

Registado em 24 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o número 17, a fl. 197 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ACIM - Associação dos Comerciantes e Industriais do Concelho de Moncorvo que passa a denominar-se A.C.I.M. - Associação dos Comerciantes, Industriais e Prestadores de Serviços do Concelho de Moncorvo - Alteração

Alteração aprovada em 20 de dezembro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede, âmbito, objeto e atribuições

Artigo 1.º

Denominação e duração

A A.C.I.M. - Associação dos Comerciantes, Industriais e

Prestadores de Serviços do Concelho de Moncorvo, designada por A.C.I.M., é uma pessoa coletiva de utilidade pública sem fins lucrativos constituída por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Requisitos

Podem ser admitidos como associados todas as pessoas singulares ou coletivas, que exerçam no concelho de Torre de Moncorvo atividade de comércio, indústria ou prestação de serviços.

Registado em 21 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 149 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

APARD - Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 14 de julho de 2020 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Pedro Lôbo do Vale, Sup. Rocha, SA.

Vice-presidente - Ricardo Leite, Dietmed, L.^{da}

Vice-presidente - Paulo Campos, F. J. Campos, L.^{da}

Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de abril de 2021 para o mandato de dois anos.

Presidente	João Almeida Lopes - Laboratório Medinfar, Produtos Farmacêuticos, SA.
Vice-presidente	Cristina Campos - Novartis Farma - Produtos Farmacêuticos, SA.

Vice-presidente	António Leão - Lilly Portugal - Produtos Farmacêuticos, L. ^{da}
Vice-presidente	Paulo Teixeira - Laboratórios Pfizer, L. ^{da}
Director tesoureiro	António Chaves Costa - Tecnifar - Indústria Técnica Farmacêutica, SA.
Vogais	Nelson Pires - Jaba Recordatti, SA. Vitor Virgínia - Merck Sharp & Dohme, L. ^{da} Sandra Marques - Boehringer Ingelheim, L. ^{da} Miguel Rovisco de Andrade - A. Menarini Portugal - Farmacêutica, SA. Vitor Papão - Gilead Sciences, L. ^{da} Filipa Costa - Janssen Cilag Farmacêutica, L. ^{da} Rui Santos - Almirall - Produtos Farmacêuticos, L. ^{da} Pedro Pereira - Abbott Laboratórios, L. ^{da} Francisco del Val - Sanofi - Produtos Farmacêuticos, L. ^{da} Pedro Moura - Merck, SA. António Donato - Tecnimede - Sociedade Técnico-Medicinal, SA. José Redondo - Portela & Ca, SA (Laboratórios Bial)
Supletivos	Anja Salehar - Novo Nordisk Comércio de Produtos Farmacêuticos, L. ^{da} Sérgio Alves - AstraZeneca - Produtos Farmacêuticos, L. ^{da} André Vasconcelos - Roche Farmacêutica Química, L. ^{da} Antonio Della Croce - AbbVie Portugal, L. ^{da}

**Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal
- Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em de 29 de abril de 2021 para o mandato de dois anos.

Membros efetivos

Presidente - Victor Guedes - Indústria e Comércio, SA,

representante, Eng.º Ricardo Antunes dos Santos Costa.
Tesoureiro - Sovena, Portugal Consumer Goods, SA, representante, Dr. Filipe Nuno Vicente dos Santos.
Secretário - Cidacel - Comércio e Indústria de Azeites Central Lousanense, SA, representante, Dr. José António Duarte Vieira.
Vogal - Esporão - Vendas e Marketing, SA, representante, Eng.ª Ana Paula Brito dos Santos Carrilho.
Vogal - Cooperativa Agrícola de Moura e Barrancos, CRL, representante, Eng.º Henrique Fialho Palma da Silva Herculano.

Membros suplentes

Fundação Eugénio de Almeida, representante, Eng.º Pedro Miguel Frade Pires Pereira Baptista.
Enolea - Sociedade Agrícola, L.^{da}, representante, Dr. Rui Miguel Martins Cardoso.
Fio Dourado, L.^{da}, representante, Eng.º João Vítor Reis Gomes Mendes.

**Associação Nacional de Transportadores Públicos
Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM -
Substituição**

Na identidade dos membros da direção eleitos em 19 de dezembro de 2019, para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2020, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente - Torrestir - Transportes Nacionais e Internacionais, SA, representada por Fernando Manuel Rodrigues Torres é substituída por Unicombi - Transportes Combinados, SA representada por João Filipe Mendes Gouveia.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE - Constituição

Estatutos aprovados em 5 de maio de 2021.

CAPÍTULO I

Princípios gerais - Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE (doravante abreviado por ULSBA EPE).

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores.

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada AGT;
- b) A comissão de trabalhadores, adiante designada CT;
- c) As subcomissões de trabalhadores, adiante designadas SCT.

CAPÍTULO II

Assembleia geral de trabalhadores

Artigo 3.º

Assembleia geral de trabalhadores

A AGT é o órgão constituído por todos os trabalhadores da ULSBA, EPE reunidos em plenário previamente convocado nos termos destes estatutos.

Artigo 4.º

Competência da AGT

1- Compete à AGT:

- a) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT e ou pelas SCT;
- b) Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem da convocatória, que deve ser feita nos termos destes estatutos, ou constantes da ordem de trabalhos aprovada;
- c) Dirimir em última instância os conflitos ou resolver os

diferendos entre os órgãos do coletivo, ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de uma forma reta, justa e esclarecida.

2- As propostas de extinção da CT ou das SCT, ou de destituição de todos ou de qualquer dos seus membros, devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta antes de submetidas a deliberação em AGT.

Artigo 5.º

Convocação da AGT

1- A AGT será convocada pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento das SCT ou de pelo menos de 100 trabalhadores da ULSBA EPE.

2- Os requerimentos formulados pelas SCT e pelos trabalhadores, previstos no número anterior, devem ser dirigidos à CT por escrito, fundamentando a reunião, devendo conter uma proposta da ordem de trabalhos.

3- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao conselho de administração (CA) da ULSBA EPE.

Artigo 6.º

Prazo e formalidades da convocatória

1- A convocatória, subscrita pela CT é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela ULSBA EPE, com antecedência mínima de 10 dias, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima será reduzida para 48 horas.

2- No caso de a convocatória resultar de requerimento das SCT ou de pelo menos 100 trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 10 dias, contados da data de receção do requerimento.

3- Da convocatória devem constar obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Tipo, local, dia e hora de reunião;
- b) Número de presenças de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 12.º destes estatutos;
- c) Ordem de trabalhos da AGT.

Artigo 7.º

Reuniões da AGT

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de outubro, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo anterior.

Artigo 8.º

Mesa da AGT

1- A mesa da AGT é constituída pelos seguintes membros, eleitos por escrutínio secreto:

- a) Dois membros da CT;
- b) Um membro de cada uma das SCT.

2- A CT e as SCT elegem os respetivos membros da mesa na reunião que anteceder a realização da AGT.

3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.

4- O presidente é eleito, por voto secreto, entre os membros eleitos nos termos do número 1, no início de cada AGT, bem como dois secretários.

Artigo 9.º

Competência da mesa da AGT

1- Ao presidente da mesa compete:

- a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;
 - b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
 - c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro;
 - d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AG.
- 2- Aos secretários compete:
- a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
 - b) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia;
 - d) Servir de escrutinador no caso de votações;
 - e) Redigir as atas da assembleia.

3- Os restantes membros da mesa coadjuvam os trabalhos no que for necessário e substituem o presidente ou os secretários se estes se ausentarem.

Artigo 10.º

Reunião de emergência

1- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 24 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores possíveis.

3- A classificação da natureza urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Reuniões de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar reuniões regionais ou locais, convocadas pelas SCT respetivas, que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para a região ou local de trabalho;
- b) Questões atinentes à competência delegada na subcomissão de trabalhadores da região.

Artigo 12.º

Funcionamento da AGT

1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes pelo menos 100 trabalhadores do CHTS EPE ou uma hora mais tarde independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações da AGT são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- É exigida maioria de dois terços dos presentes para deliberar a extinção da CT e ou das SCT e a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

Artigo 13.º

Sistema de votação em AGT

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas votações referentes à destituição das CT e das SCT, e sempre que esteja em causa o nome dos trabalhadores.

4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento integrado nos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores

Artigo 14.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A CT é o órgão de representação eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição e na lei, estando sujeita à supervisão da AGT.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

Artigo 15.º

Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

Artigo 16.º

Início de atividade

A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Diário da República*.

Artigo 17.º

Direitos da comissão de trabalhadores

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos serviços;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- f) Propor aos trabalhadores formas concretas de atuação;
- g) Desenvolver a ação necessária à mobilização dos trabalhadores para as tomadas de posição coletivas;
- h) Propor à administração a criação de cursos de especialização, aperfeiçoamento ou de recertificação para os trabalhadores;
- i) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da instituição.

Artigo 18.º

Deveres da CT

1- No exercício das atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
 - b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
 - c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
 - d) Requerer do CA da ULSBA EPE o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
 - e) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.
- 2- A CT e as SCT não podem prejudicar o normal funcionamento do órgão ou do serviço através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções.

Artigo 19.º

Relações com as organizações sindicais

O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo

das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da ULSBA EPE.

Artigo 21.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os planos e orçamentos da ULSBA EPE e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão da ULSBA EPE e dos trabalhadores, medidas que contribuem para a melhoria da atividade do ULSBA EPE, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da ULSBA EPE sugestões, recomendações, ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de direção e fiscalização da ULSBA EPE e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Reuniões com o conselho de administração ou dirigente máximo

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o CA da ULSBA EPE ou com o seu dirigente máximo, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

3- Às SCT aplica-se o disposto nos números anteriores com as necessárias adaptações, nomeadamente no que diz respeito aos órgãos de gestão da sua unidade.

Artigo 23.º

Conteúdo do direito à informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos e relatório de atividade;
- b) Orçamento;
- c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gestão e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização do serviço;
- f) Segurança e saúde no trabalho.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT, por escrito, ao dirigente máximo da ULSBA EPE.

Artigo 24.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os atos previstos na lei, designadamente os seguintes atos:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de 5 dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do número 1 do artigo 22.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos no número 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 25.º

Requerimento de informações

1- Os membros da CT ou das SCT devem requerer, por escrito, respetivamente, ao presidente ou ao CA, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

2- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 22.º

Artigo 26.º

Representantes dos trabalhadores em órgãos da ULSBA EPE

1- A comissão de trabalhadores promove a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da mesma, aplicando-se o disposto nestes estatutos em matéria de caderno eleitoral, secções de voto, votação e apuramento de resultados.

2- A comissão de trabalhadores deve comunicar ao ministério responsável pelo sector de atividade da ULSBA EPE o resultado da eleição a que se refere o número anterior.

3- O órgão social em causa e o número de representantes dos trabalhadores são regulados nos estatutos da ULSBA EPE.

CAPÍTULO IV

Garantias e condições para o exercício da atividade da CT e SCT

Artigo 27.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho, e durante o horário de trabalho, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 28.º

Reuniões na ULSBA EPE

1- A CT têm o direito de realizar reuniões gerais e outras de carácter mais restrito nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Podem realizar-se AGT nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos do número 2, a CT ou as SCT são obrigadas a comunicar ao CA da ULSBA EPE a realização da reunião da AGT com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 29.º

Ação da CT e SCT no interior da ULSBA EPE

1- A CT e SCT têm o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do eficaz funcionamento dos serviços.

Artigo 30.º

Direitos de distribuição e afixação de documentos

1- A CT e as SCT têm o direito de afixar todos os docu-

mentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela ULSBA EPE.

2- A CT e as SCT têm o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho, e através do correio eletrónico interno, contanto que o faça sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 31.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT e as SCT têm direito a instalações adequadas, no interior da ULSBA EPE, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição pelo CA da ULSBA EPE.

Artigo 32.º

Direito a meios materiais e técnicos

1- A CT e as SCT têm direito a obter do CA da ULSBA EPE os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

CAPÍTULO V

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 33.º

Crédito de horas

1- Os membros da CT e da SCT beneficiam de um crédito de vinte e cinco e de oito horas mensais, respetivamente, para o exercício da sua atividade.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os membros da CT e da SCT devem avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4- Nos termos da lei, a CT pode optar:

a) Por redistribuir pelos seus membros um montante global que é apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 25$$

em que C é o crédito de horas e n o número de membros da CT; ou

b) Por dispor de um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, independentemente do crédito referido no número 1.

5- A opção prevista no número anterior tem de ser tomada por unanimidade.

6- No caso da alínea a) do número 4, a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da CT não poderá exceder quarenta horas mensais por cada um.

7- Os membros das CT e das SCT estão obrigados, para além dos limites estabelecidos no número 1, e ressalvado o

disposto no número 2 a 5, à prestação de trabalho nas condições normais.

8- Não pode haver acumulação de crédito de horas pela facto de um trabalhador pertencer simultaneamente à CT e a uma SCT.

Artigo 34.º

Faltas

1- Consideram-se faltas justificadas, as ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

3- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 35.º

Autonomia e independência da CT e SCT

1- A CT e as SCT são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direção, bem como o seu recíproco financiamento.

2- Não obstante, podem beneficiar do apoio do Estado nos termos da lei.

Artigo 36.º

Tratamento mais favorável

1- As atribuições, competências, garantias e os direitos reconhecidos à CT, às SCT, e aos seus membros, podem ser alargados por acordo ou convenção coletiva se for assegurado um regime mais favorável para aqueles.

2- Esse alargamento tem como fonte os princípios gerais do direito de trabalho, não podendo efetivar-se se for total ou parcialmente contrário a normas de caráter imperativo.

CAPÍTULO VI

Organização, composição e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da ULSBA EPE, sito na Rua Dr. António Fernando Covas Lima, 7801-849 Beja.

Artigo 38.º

Composição

A CT é composta por 11 membros, tendo os seguintes pressupostos em consideração:

- a) Ter pelo menos um(a) assistente operacional na sua composição;
- b) Ter pelo menos um(a) assistente técnico na sua composição;
- c) Ter pelo menos dois enfermeiros na sua composição;
- d) Ter pelo menos um(a) médico(a) na sua composição;
- e) Ter pelo menos um(a) técnico(a) de diagnóstico e terapêutica na sua composição.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato dos membros da CT é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

O membro da CT que faltar injustificadamente a cinco reuniões seguidas ou a dez interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato.

Artigo 41.º

Regras a observar em caso de renúncia, perda de mandato ou de vacatura de cargos

- 1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.
- 2- Se a renúncia ou destituição for global ou se, por direito de renúncias, destituições ou perdas de mandato o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de sete, haverá lugar à intervenção da comissão eleitoral a quem incumbe a organização de eleições no prazo máximo de sessenta dias.

Artigo 42.º

Coordenação da CT

- 1- Após a entrada em exercício, a CT deverá eleger na primeira reunião um coordenador, um secretário-geral, um vogal e dois substitutos destes, por voto direto e secreto.
- 2- O coordenador da CT definirá qual dos restantes membros da CT ficará incumbido de o substituir nos seus impedimentos.

Artigo 43.º

Forma de vinculação da CT

Para vinculação da CT é necessário a assinatura da maioria dos membros que a compõem.

Artigo 44.º

Deliberações da CT

- 1- As deliberações são tomadas por maioria simples.
- 2- Em caso de empate cabe ao coordenador da CT, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

- 1- A CT definirá a frequência com que reúne ordinariamente, a qual deverá ser no mínimo uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

Artigo 46.º

Convocatória das reuniões

- 1- A convocatória das reuniões é feita pela coordenação da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.
- 2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 47.º

Prazos de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias e locais prefixados na primeira reunião da CT.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.
- 3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 48.º

Funcionamento da CT

- 1- Compete ao coordenador:
 - a) Representar a CT;
 - b) Promover as reuniões ordinárias da CT nos termos dos estatutos;
 - c) Promover as reuniões com o CA da ULSBA EPE, ou com o seu dirigente máximo;
 - d) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.
- 2- Compete ao secretário-geral:
 - a) Promover, pelo menos, uma reunião trimestral com os coordenadores das SCT;
 - b) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
 - c) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CT depois de aprovadas.
- 3- Compete ao vogal:
 - a) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
 - c) Servir de escrutinadores no caso das votações;
 - d) Redigir as atas da CT.

Artigo 49.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro as suas competências mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 50.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua atividade.

CAPÍTULO VII

Organização, composição e funcionamento das SCT

Artigo 51.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão existir SCT nos estabelecimentos fora da sede da ULSBA EPE.

2- A atividade das SCT é regulada pelo regime estabelecido no capítulo III destes estatutos, aplicável à CT, com as necessárias adaptações.

Artigo 52.º

Composição

As SCT serão compostas pelo seguinte número de membros:

- a) As SCT das delegações regionais com menos que 50 trabalhadores, por um membro;
- b) As SCT das delegações regionais com 50 a 200 trabalhadores, por três membros;
- c) As SCT das delegações regionais com mais que 200 trabalhadores, por cinco membros.

Artigo 53.º

Duração do mandato

O mandato das subcomissões é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 54.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

Compete às SCT:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) do artigo 17.º no seu âmbito periférico;

b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a comissão de trabalhadores, ficando vinculadas às orientações gerais estabelecida por esta.

Artigo 55.º

Funcionamento das SCT

1- Compete ao respetivo coordenador:

- a) Representar a SCT;
- b) Promover, pelo menos, uma reunião mensal com o CA da ULSBA EPE ou seu dirigente máximo;
- c) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
- d) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da SCT depois de aprovadas;
- e) Assinar todo o expediente que a SCT tenha necessidade de dirigir.

2- Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da SCT;
- c) Redigir as atas da SCT.

Artigo 56.º

Articulação com a CT

1- A CT pode realizar reuniões alargadas às SCT, cujos membros participam sem direito a voto, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

2- A CT deve informar e consultar previamente as SCT sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da ULSBA EPE.

3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local de trabalho, a CT ouve obrigatoriamente a respetiva SCT, cujos membros têm direito a voto consultivo.

4- Compete a SCT difundir, no respetivo âmbito, a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

5- A CT difunde por todos os trabalhadores da ULSBA EPE a informação de interesse geral proveniente de cada SCT.

CAPÍTULO VIII

Regulamento eleitoral para a eleição da CT e das SCT

Artigo 57.º

Capacidade eleitoral

Todos os trabalhadores da ULSBA EPE são eleitores e elegíveis.

Artigo 58.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é individual, universal, direto e secreto.
- 2- A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional de Hondt.
- 3- A eleição dos membros da CT e das SCT decorre em simultâneo.

Artigo 59.º

Caderno eleitoral

- 1- O CA da ULSBA EPE deve entregar os cadernos eleitorais aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em local apropriado, nomeadamente através da intranet/infonet.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da ULSBA EPE e, sendo caso disso, agrupados por unidades orgânicas, à data da convocação da votação.

Artigo 60.º

Constituição e eleição da comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE.
- 2- A CE é constituída por três elementos da CT, sendo um presidente e dois secretários, acrescida de um delegado de cada uma das candidaturas que deverá ser designado no ato de apresentação das respetivas candidaturas.
- 3- A eleição do presidente da CE e dos dois secretários é feita através de voto secreto e direto de entre os membros da CT eleitos nos termos do número 2.
- 4- Na impossibilidade de a CE ser constituída nos termos do número 2, a mesma é constituída:
 - a) Até ao fim do prazo definido para a aceitação das listas concorrentes, por três representantes dos trabalhadores que convocam a eleição, sendo um presidente e dois secretários, eleitos conforme descrito no ponto 3;
 - b) Após a aceitação das listas concorrentes, por mais um representante de cada uma das listas.
- 5- Compete à CE nomear os membros das mesas de voto.

Artigo 61.º

Reuniões e deliberações da comissão eleitoral

- 1- A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente.
- 2- A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.
- 3- As deliberações são tomadas por maioria simples.
- 4- Em caso de empate cabe ao presidente da CE, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 62.º

Funcionamento da CE

- 1- Compete ao presidente:
 - a) Representar a CE;
 - b) Promover as reuniões ordinárias da CE nos termos dos estatutos;
 - c) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
 - d) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CE depois de aprovadas;
 - e) Assinar todo o expediente que a CE tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.
- 2- Compete aos secretários:
 - a) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - b) Ter a seu cargo todo o expediente da CE;
 - c) Servir de escrutinadores no caso das votações;
 - d) Redigir as atas da CE.

Artigo 63.º

Delegação de poderes entre membros da comissão eleitoral

- 1- Qualquer membro da CE pode delegar noutro as suas competências mas essa delegação só produz efeito numa única reunião da CE.
- 2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 64.º

Mandato da comissão eleitoral

O mandato da CE tem início aquando da eleição do presidente e dos dois secretários e termina com o início de atividade da CT e das SCT que se processa, respetivamente, nos termos do artigo 16.º e 50.º dos estatutos.

Artigo 65.º

Data da eleição

- 1- A eleição da CT tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 41.º
- 2- A primeira eleição para a comissão de trabalhadores, legitimada pela deliberação que aprovou a sua constituição, deverá realizar-se nos 30 dias seguintes à afixação dos resultados da votação, ressalvado o disposto no artigo seguinte.

Artigo 66.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima

de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e deverá ser difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- A CE remete uma cópia da convocatória ao CA da ULSBA EPE, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 67.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2- O ato eleitoral pode ainda ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da ULSBA EPE caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 68.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer à comissão de trabalhadores as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da ULSBA EPE, inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % dos trabalhadores do estabelecimento.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista concorrente à mesma estrutura.

3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, ou seja, deverão apresentar o número de elementos efetivos previsto nestes estatutos e elementos suplentes que não deverão ser em número inferior a um terço dos efetivos nem superior ao número de efetivos.

4- Não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

5- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 69.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo anterior. Os candidatos e subscritores deverão estar identificados com o nome e número de funcionário.

3- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através

de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 70.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de 5 dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, notificados para o efeito pela CE, no prazo máximo de 5 dias a contar da notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste regulamento, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com a indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 71.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica a aceitação de candidaturas, por meio de afixação nos locais indicados no artigo 62.º

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 72.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 73.º

Local e horário da votação

1- A votação da CT e das SCT é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento do serviço.

3- A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os locais de trabalho da ULSBA EPE.

4- A votação inicia-se às 7h30 e termina às 18h30.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horá-

rio de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo necessário para exercer o seu voto.

Artigo 74.º

Secções de voto

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, existirá uma mesa de voto em cada estabelecimento da ULSBA EPE com um mínimo de 10 trabalhadores.

2- A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 votantes.

3- Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

4- Cada lista pode designar um representante em cada mesa para acompanhar a votação.

5- A localização e composição de cada mesa de voto serão oportunamente divulgadas a todos os trabalhadores.

Artigo 75.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de formato A4, impressos em papel liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura existirá um quadrado em branco destinado a ser assinalado com uma cruz, para definir a escolha do eleitor.

4- Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto.

5- A impressão de votos para a votação fica a cargo das mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se possa iniciar dentro do horário previsto.

Artigo 76.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, após o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa, o votante depois de devidamente identificado assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto e introduz na urna quando for autorizado pelo presidente da mesa.

Artigo 77.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco aquele cujo boletim não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo aquele cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado em mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido assinalado no quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;

c) Tenha sido cortado ou feito qualquer desenho ou rasura, tenha sido escrita qualquer palavra ou que contenha ou omita qualquer elemento que o diferencie do modelo aprovado pela CE.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 78.º

Ata

1- De tudo o que se passar na votação é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto é por eles assinada e rubricada.

2- Uma cópia da ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respetivo.

Artigo 79.º

Apuramento global

1- O apuramento global da votação é feito pela CE.

2- De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da CE, é por assinada e rubricada por todos.

Artigo 80.º

Publicidade e registo

1- A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder à afixação dos resultados da votação, bem como de cópia da respetiva ata no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los ao CA da ULSBA EPE.

2- A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral da ULSBA EPE, o registo da constituição da CT e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos aprovados ou alterados, bem como cópias certificadas das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral da ULSBA EPE, o registo da eleição dos membros da CT e das SCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 81.º

Deliberação

1- Os trabalhadores deliberam a alteração dos estatutos mediante votação.

2- A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da ULSBA EPE, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente uma cópia da convocatória ao CA da ULSBA EPE e outra à comissão de trabalhadores em funções.

3- Os projetos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores, devendo ser publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

Artigo 82.º

Regulamento eleitoral e nomeação da CE ad hoc

1- Com a convocação da votação dos estatutos deve ser publicitado o respetivo regulamento e nomeada uma CE nos termos do número 3 do artigo 60.º destes estatutos.

2- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 83.º

Disposições aplicáveis votação à alteração de estatutos

Ao ato eleitoral de alteração dos estatutos aplicam-se

subsidiariamente as normas constantes nos artigos 69.º e seguintes do capítulo precedente, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Artigo 84.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

Registado em 24 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 47 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 5 de maio de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Ana Paula Almeida da Costa, cartão de cidadão n.º 6598187.

Ana Paula de Matos Pires, cartão de cidadão n.º 6551925.

Andreia Sofia Mantas Silva, cartão de cidadão n.º 11481101.

António José Gil Balsinha, cartão de cidadão n.º 11301293.

Flávio Miguel Martins Jerónimo, cartão de cidadão n.º 12342927.

José Manuel Inocência das Dores, cartão de cidadão n.º 11728426.

Nuno Miguel Almeida Correia, cartão de cidadão n.º 12515930.

Sílvia Alexandra Gonçalves de Sousa, cartão de cidadão n.º 12036556.

Donzília Solena Dias Marques Correia, cartão de cidadão n.º 11966756.

Sónia Maria da Silva Gomes Santos, cartão de cidadão n.º 12632029.

Verónica Isabel Calceteiro Baião, cartão de cidadão n.º 11267156.

Registado em 24 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 47 do livro n.º 2.

Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Sindicato dos Bancários do Norte - SBN, eleita para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2020, foi efetuada a seguinte substituição:

José Manuel Flores Martins é substituído por Mónica Susana Carneiro Oliveira Val.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Sines - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Sines, realizada em 18 de maio de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.

Efetivos:

Joaquim Maria Valério Gonçalves.

António José Isidro Rodrigues.

Maria Leonor Cardoso Vilas Pires.

Suplentes:

Luís António Pacheco Neves.

José Gonçalves Sebastião.

João Paulo da Silva Viegas.

Registado em 20 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 27, a fl. 150 do livro n.º 1.

Arestalfer, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Arestalfer, SA, realizada em 5 de maio de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021.

Efetivos:

Gil da Costa Vieira.

Vasco Nuno Gonçalves Coutinho.

Suplentes:

João Carlos de Almeida Barbosa.

Bruno Miguel Campos Lima Torrão.

Registado em 21 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 28, a fl. 150 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE FORMAÇÃO

Integração no Catálogo Nacional de Qualificações do percurso de formação:

- **Maquinista Ferroviário (anexo 1).**

Anexo 1:

ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE FORMAÇÃO

Código		UFCD	Horas
10878	01	Maquinista ferroviário - Responsabilidades e funções	25
10879	02	Segurança e saúde - Maquinista ferroviário	25
10880	03	Segurança na exploração ferroviária	25
10881	04	Documentação - Maquinista ferroviário	25
10882	05	Tecnologias ferroviárias	25
10883	06	Infraestrutura ferroviária e instalações fixas de tração elétrica (IFTE)	25
10884	07	Comunicações operacionais	25
10885	08	Material circulante	50
10886	09	Frenagem	25
10887	10	Sinalização do sistema ferroviário	50
10888	11	Sistemas de controlo automático de velocidade na ferrovia	25
10889	12	Regulamentação do gestor da infraestrutura	25
10890	13	Regulamentação das empresas de transporte ferroviário	50
10891	14	Autoridade Nacional de Segurança Ferroviária - Competências e regulamentos gerais de segurança	50
10892	15	Autoridade Nacional de Segurança Ferroviária - Regulamentação de circulação de comboios, manobras e imobilização de material circulante	50
10893	16	Acompanhamento em cabina da unidade motora	25
10894	17	Procedimentos de condução em simulador ou rede fechada	25
10895	18	Condução efetiva de unidade motora	50
10896	19	Serviços e instalações do sistema ferroviário	25
TOTAL			625 horas

10878	Maquinista ferroviário - Responsabilidades e funções	Carga horária 25 horas
--------------	---	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Identificar o papel do maquinista no sistema ferroviário. 2. Caracterizar as responsabilidades do maquinista. 3. Identificar as exigências funcionais e pessoais das funções do maquinista. 4. Caraterizar as funções e responsabilidade do maquinista e dos restantes intervenientes no sistema ferroviário.
--------------------	---

Conteúdos

1. Regime de certificação dos maquinistas de locomotivas e comboios do sistema ferroviário
2. Papel e responsabilidades do maquinista na exploração ferroviária
3. Exigências funcionais e pessoais das funções de maquinista
4. Responsabilidades e funções dos vários intervenientes
5. Importância do rigor no desempenho das funções e nos métodos de trabalho
6. Sistema de gestão das empresas ferroviárias
 - 6.1 Política
 - 6.2 Objetivos
 - 6.3 Indicadores de segurança
7. Funcionamento e finalidade dos vários sistemas de gestão de segurança

10879	Segurança e saúde - Maquinista ferroviário	Carga horária 25 horas
--------------	---	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Caracterizar as exigências profissionais e pessoais da função de maquinista. 2. Identificar os comportamentos e as responsabilidades de segurança inerentes à função de maquinista. 3. Identificar princípios de natureza comportamental do maquinista. 4. Identificar as regras e princípios segurança e saúde no trabalho na função de maquinista. 5. Identificar e caracterizar os efeitos cognitivos, emocionais e fisiológicos do stress pós-traumático no maquinista.
--------------------	--

Conteúdos

1. Segurança
 - 1.1. Isolamento no trabalho
 - 1.2. Trabalho por turnos em ciclos de 24 horas
 - 1.3. Proteção e segurança individuais
 - 1.4. Ergonomia
 - 1.5. Código de conduta na via e suas imediações
 - 1.6. Código de conduta a adotar para entrar e sair com segurança da unidade de tração
 - 1.7. Regras de segurança do pessoal
 - 1.8. Equipamento de proteção individual
2. Saúde
 - 2.1. Isolamento no trabalho
 - 2.2. Trabalho por turnos em ciclos de 24 horas
 - 2.3. Proteção e segurança individuais
 - 2.4. Uso de medicação
 - 2.5. Álcool
 - 2.6. Estupefacientes e outras substâncias psicoativas
 - 2.7. Doenças
 - 2.8. Stress
 - 2.9. Fadiga
 - 2.10. Trauma

- 2.11. Stress pós-traumático
- 2.12. stress pós-traumático na profissão de maquinista
- 2.13. Fatores de risco e proteção do stress pós-traumático
- 2.14. Gestão do stress
- 2.15. Gestão de situações extremas

10880	Segurança na exploração ferroviária	Carga horária 25 horas
--------------	--	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Identificar a legislação de segurança na exploração ferroviária. 2. Identificar as regras de exploração e segurança ferroviária. 3. Identificar os perigos associados à exploração ferroviária.
--------------------	--

Conteúdos

- 1. Legislação de segurança na exploração ferroviária
- 2. Regras de exploração e segurança ferroviária
 - 2.1. Requisitos e procedimentos respeitantes à certificação dos maquinistas
 - 2.2. Requisitos e procedimentos respeitantes às mercadorias perigosas
 - 2.3. Requisitos e procedimentos respeitantes à proteção do ambiente
 - 2.4. Requisitos e procedimentos respeitantes à prevenção de incêndios
- 3. Perigos associados à exploração ferroviária em geral
- 4. Princípios que regem a segurança do tráfego
- 5. Riscos da exploração ferroviária e os meios a utilizar para os controlar
- 6. Incidentes com impacto na segurança e o comportamento e ou reação a adotar
- 7. Procedimentos a aplicar em acidentes com pessoas, por exemplo, em situações de evacuação

10881	Documentação - Maquinista ferroviário	Carga horária 25 horas
--------------	--	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Identificar os documentos referentes à função de maquinista. 2. Reconhecer a documentação relativa à composição do comboio. 3. Efetuar a leitura e atualização de documentos associados à função de maquinista.
--------------------	--

Conteúdos

- 1. Documentos de referência e de exploração
 - 1.1. Guia de procedimentos
 - 1.2. Guia de itinerário
 - 1.3. Manual do maquinista
 - 1.4. Outros que sejam pertinentes
- 2. Documentação relativa à composição do comboio
- 3. Leitura e atualização dos documentos

10882	Tecnologias ferroviárias	Carga horária 25 horas
--------------	---------------------------------	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Identificar as tecnologias ferroviárias. 2. Identificar os princípios de segurança nas regras de exploração. 3. Caracterizar as funções dos vários intervenientes nas tecnologias ferroviárias.
--------------------	--

Conteúdos

1. Tecnologias ferroviárias, incluindo os princípios de segurança subjacentes às regras de segurança
 - 1.1. Princípios, regras e disposições de segurança ferroviária
 - 1.2. Responsabilidades e funções dos vários intervenientes
 - 1.3. Regulamentação operacional

10883	Infraestrutura ferroviária e instalações fixas de tração elétrica	Carga horária 25 horas
--------------	--	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Reconhecer os princípios e parâmetros sistémicos e estruturais elementares respeitantes à infraestrutura ferroviária. 2. Caracterizar as vias estações e estações de triagem. 3. Identificar os modos de exploração, da via única e via dupla. 4. Identificar as instalações de segurança em infraestruturas. 5. Reconhecer o funcionamento e a finalidade do sistema de gestão da circulação. 6. Identificar e reconhecer os procedimentos referentes às instalações fixas de tração elétrica (IFTE).
--------------------	--

Conteúdos

1. Infraestrutura ferroviária
 - 1.1 Princípios e parâmetros sistémicos e estruturais
 - 1.2 Características gerais das vias, estações e estações de triagem
 - 1.3 Estruturas ferroviárias, nomeadamente, pontes, túneis e agulhas
 - 1.4 Modos de exploração, nomeadamente, via única e via dupla
 - 1.5 Instalações de segurança, nomeadamente, detetores de caixas de eixo quentes e detetores de fumo em túneis
 - 1.6 Funcionamento e a finalidade do sistema de gestão da circulação
2. Instalações fixas de tração elétrica (IFTE)
 - 2.1. Sistemas de alimentação de energia de tração
 - 2.2. Aspectos de catenária e energia de tração
 - 2.3. Esquema de catenária
 - 2.4. Sistema de tração elétrica utilizada na rede ferroviária nacional
 - 2.5. Riscos elétricos
 - 2.6. Pedir corte de tensão urgente

10884	Comunicações operacionais	Carga horária 25 horas
--------------	----------------------------------	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Caracterizar as comunicações operacionais. 2. Identificar os princípios elementares respeitantes às comunicações operacionais. 3. Identificar a cadeia de contactos nas comunicações operacionais 4. Caracterizar os métodos de comunicação. 5. Caraterizar os meios de comunicação.
--------------------	---

Conteúdos

1. Significado das comunicações
2. Significado dos meios e dos procedimentos de comunicação
3. Princípios elementares
4. Pessoas a contactar o seu papel e responsabilidade
 - 4.1. Pessoal do gestor da infraestrutura
 - 4.2. Outros membros do pessoal do comboio
5. Situações e/ou casos que exigem o desencadear do processo de comunicação
6. Métodos de comunicação
7. Sistemas de comunicações
8. Regulamentação operacional

10885	Material circulante	Carga horária 50 horas
--------------	----------------------------	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Identificar os comboios e a sua configuração. 2. Identificar prescrições técnicas aplicáveis às unidades de tração, vagões, carruagens e outro material circulante. 3. Explicar os princípios elementares da física. 4. Reconhecer a importância da proteção do ambiente na condução ferroviária.
--------------------	---

Conteúdos

1. Tipos genéricos de tração
2. Configuração dos veículos
3. Marcações e os sistemas de marcação
4. Velocidade do comboio
5. Carga máxima e as forças que exercem no engate
6. Princípios elementares da física
 - 6.1. Forças que exercem nas rodas
 - 6.2. Fatores que influenciam a aceleração
7. Proteção do ambiente
 - 7.1 Condução sustentável

10886	Frenagem	Carga horária 25 horas
--------------	-----------------	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Caracterizar o sistema de frenagem dos comboios. 2. Identificar os fatores que influenciam o desempenho da frenagem.
--------------------	--

Conteúdos

1. Sistemas de frenagem e cálculo do desempenho de frenagem
2. Fatores que influenciam o desempenho da frenagem
 - 2.1. Condições meteorológicas
 - 2.2. Equipamento freio
 - 2.3. Condições de aderência reduzidas
 - 2.4. Aplicação de areia

10887	Sinalização do sistema ferroviário	Carga horária 50 horas
--------------	---	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Caraterizar e aplicar a sinalização do sistema ferroviário. 2. plicar a regulamentação operacional relacionada com a sinalização ferroviária.
--------------------	---

Conteúdos

1. Sistemas de sinalização e de controlo de comboios
2. Conceitos de sinalização ferroviária
3. Equipamentos de sinalização
4. Sinais
5. Aparelhos de mudança de via
6. Detecção de comboios
7. Passagem de nível
8. Comando e controlo de circulação
9. Sistemas de semaforização instalados na infraestrutura ferroviária
10. Sistemas de controlo e comando de comboios
11. Noções básicas de sistemas de supervisão e controlo de tráfego ferroviário
12. Instruções de sinalização
13. Regulamentação operacional da sinalização ferroviária

10888	Sistemas de controlo automático de velocidade na ferrovia	Carga horária 25 horas
--------------	--	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Caraterizar os sistemas e o seu funcionamento. 2. Reconhecer e atuar de acordo com as informações recebidas.
--------------------	--

Conteúdos

1. Controlo automático de velocidade
 - 1.1. Caracterização dos sistemas
 - 1.2. Interface entre os sistemas e o maquinista
 - 1.3. Atuação em caso de avaria e emergência
 - 1.4. Regulamentação operacional associada

10889	Regulamentação do gestor infraestrutura	Carga horária 25 horas
--------------	--	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Reconhecer a regulamentação em vigor no gestor da infraestrutura (GI). 2. Distinguir os diferentes modos de exploração ferroviária.
--------------------	---

Conteúdos

1. Regulamentação do gestor da infraestrutura (GI)
 - 1.1. Instrução complementar de segurança (ICS), da competência do GI
 - 1.2. Instruções gerais de sinalização (IGS)
 - 1.3. Instruções de sinalização (IS)
 - 1.4. Instruções de exploração técnica (IET), da competência do GI
 - 1.5. Instruções complementares de exploração técnica (ICET)
 - 1.6. Instruções operacionais de exploração (IOE)
 - 1.7. Procedimentos de gestão da circulação (PGC)
 - 1.8. Instruções técnicas (IT)
 - 1.9. Ordens de serviço (OS)
 - 1.10. Instrução
 - 1.11. Comunicações, da competência do GI
2. Exploração ferroviária

10890	Regulamentação das empresas de transporte ferroviário	Carga horária 50 horas
--------------	--	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Reconhecer a regulamentação em vigor em cada uma das empresas de transporte ferroviário (ETF). 2. Identificar o organigrama de cada uma das ETF. 3. Identificar os procedimentos internos de cada ETF.
--------------------	---

Conteúdos

1. Regulamentação específica de cada uma das ETF
2. Organigrama de cada uma das ETF
3. Procedimentos Internos das ETF

10891	Autoridade Nacional de Segurança Ferroviária - Competências e regulamentos gerais de segurança	Carga horária 50 horas
--------------	---	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Identificar as competências da Autoridade Nacional de Segurança Ferroviária (ANSF). 2. Aplicar os regulamentos gerais de segurança (RGS). 3. Identificar as competências da Agência Ferroviária da União Europeia (ERA).
--------------------	---

Conteúdos

1. Competências da ANSF
2. Regulamentos gerais de segurança (RGS)
3. Competências da ERA

10892	Autoridade Nacional de Segurança Ferroviária - Regulamentação de circulação de comboios, manobras e imobilização do material circulante	Carga horária 50 horas
-------	--	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Aplicar a regulamentação operacional de circulação de comboios. 2. Aplicar a regulamentação de manobras e imobilização de material circulante.
--------------------	--

Conteúdos

1. Instruções gerais, regulamentos e comunicações da competência da Autoridade Nacional de Segurança Ferroviária (ANSF)
2. Instruções de exploração técnica (IET), da competência da ANSF

10893	Acompanhamento em cabina da unidade motora	Carga horária 25 horas
-------	---	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Reconhecer espaço e dimensões dentro da cabina. 2. Reconhecer os equipamentos existentes na cabina. 3. Reconhecer os procedimentos de preparação do comboio.
--------------------	---

Conteúdos

1. Acompanhamento em cabina, sem intervenção na condução
 - 1.1. Contacto com os procedimentos inerentes à condução prática de material circulante
 - 1.2. Contacto prático com os vários equipamentos existentes na cabina
 - 1.3. Contacto prático com os procedimentos da preparação do comboio

10894	Procedimentos de condução em simulador ou rede fechada	Carga horária 25 horas
-------	---	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Aplicar procedimentos de condução os sistemas de condução.
--------------------	---

Conteúdos

1. Prática da condução com recurso a simuladores ou em rede ferroviária fechada, sem passageiros
 - 1.1. Manobras simples e complexas em simulador ou em parque

10895	Condução efetiva de unidade motora	Carga horária 50 horas
--------------	---	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Efetuar a condução prática de unidades motoras. 2. Efetuar comunicações operacionais.
--------------------	---

Conteúdos

1. Condução efetiva na rede ferroviária nacional, sem passageiros
 - 1.1. Condução prática de unidades motoras
 - 1.2. Equipamentos das unidades motoras
 - 1.3. Preparação de um comboio
 - 1.4. Comunicações operacionais

10896	Serviços e instalações do sistema ferroviário	Carga horária 25 horas
--------------	--	-----------------------------------

Objetivo(s)	1. Identificar os diversos serviços e instalações do sistema ferroviário.
--------------------	---

Conteúdos

1. Visitas de estudo, serviços e instalações do sistema ferroviário
 - 1.1. Características
 - 1.2. Organização
 - 1.3. Oficinas de material circulante
 - 1.4. Estações
 - 1.5. Centros de comando operacionais