

## ÍNDICE

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### 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 ..... 4
- Contrato coletivo entre a Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 40
- Contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras ..... 76
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares) - Alteração salarial e outras ..... 101
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras ..... 128
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras ..... 132
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento) - "Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 138
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Alteração salarial e outras ..... 189

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

##### II – DIREÇÃO:

- Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER - Eleição ..... 191

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

### I – ESTATUTOS:

- Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos - Alteração ..... 192

## COMISSÕES DE TRABALHADORES:

### I – ESTATUTOS:

- Ascenza Agro, SA - Alteração ..... 199

### II – ELEIÇÕES:

- Ascenza Agro, SA - Eleição ..... 215
- SOTEIS - Sociedade Internacional de Turismo, SA - Eleição ..... 216

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

### I – CONVOCATÓRIAS:

- Pentaplast, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória ..... 217

### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Akwel Tondela (Portugal), L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 218

**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: [dsrcot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrcot@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:

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

**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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## 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 21, de 8 de junho de 2021 e n.º 20, de 29 de maio de 2022.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

## Cláusula 1.ª

## Área

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

2-Para efeitos do número 1, os setores excecionados são:

- a) O abate de aves;
- b) A produção de aves e ovos (nas regiões em que se apliquem convenções coletivas de trabalho com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou os respetivos associados sejam subscritores);
- c) A suinicultura;
- d) As cooperativas agrícolas;
- e) As associações de beneficiários e regantes;
- f) A caça;
- g) A atividade no âmbito da horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610), dos concelhos de Odemira e Aljezur.

## 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 trabalhadores e empregadores abrangidos é de 359 e 5990 respetivamente.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### 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 janeiro de 2023 e serão revistas anualmente.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Admissão, formação e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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) Frequente 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 du-

ração 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Noção e duração do período experimental

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

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

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

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

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

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

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

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

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

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de

estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

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

## SECÇÃO I

### Formação profissional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### **Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

- 1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.
- 2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.
- 3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.
- 4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.
- 5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

## SECÇÃO II

### **Categoria profissional**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Admissibilidade do contrato a termo resolutivo**

- 1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.
- 2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa aquelas que se encontram previstas no artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Forma**

- 1- O contrato a termo tem obrigatoriamente que ser reduzido a escrito, dele devendo constar a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho, data do início do trabalho, indicação do termo estipulado e respetivo motivo justificativo, datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.
- 2- A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
- 3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, salvo se tratar de um contrato de muito curta duração, previsto no artigo 142.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo.



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

## SECÇÃO II

### Contrato de trabalho a termo certo

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

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

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente.

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

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

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

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

6- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas *a)* a *g)* do número 2 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, 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 seis meses, desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Admissibilidade e duração**

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

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

## CAPÍTULO IV

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 17.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

##### **Banco de horas**

1- O tempo de trabalho poderá ser organizado de acordo com um regime de banco de horas instituído por este CCT, segundo o qual, o período normal de trabalho diário previsto na cláusula 25.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

#### **Alteração de horário de trabalho**

- 1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.
- 2- Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e serem afixadas na empresa com antecedência de 7 dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.
- 3- O prazo a que se refere o número anterior será de 3 dias em caso de microempresa, ou seja, empresa que emprega menos de 10 trabalhadores.
- 4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **Definição do trabalho suplementar**

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

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1-Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rota-



ção e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador mude 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

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

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

5- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **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 contam-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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

a-) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;

b-) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;

c-) Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

*d-*) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

*c)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

*d)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

*e)* As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

*f)* As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

*g)* As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

*h)* Candidato a cargo publico, nos termos da lei eleitoral;

*i)* As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;

*j)* As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;

*k)* As que por leis sejam como tal consideradas.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*f)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**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 afixam 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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>

##### **Retribuição de trabalho suplementar**

1-Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas:

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

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

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

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

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

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

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

4-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.<sup>a</sup> deste CCT.

5-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.<sup>a</sup> 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.

6-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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>o</sup> 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **Diuturnidades**

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

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

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

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

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,70 €, 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.<sup>a</sup>

#### **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 21 horas 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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

##### 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 e até ao montante de 3,10 €, almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e as 14h30 e até ao montante de 9,30 €, jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,30 € e ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,10 €. Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei 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.<sup>a</sup>**Proteção na parentalidade**

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença 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.<sup>a</sup>**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

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

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

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

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.<sup>a</sup>**Licença parental inicial**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10- 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.

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

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

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

14- A situação 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.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>, 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 79.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1-É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias 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 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Regime das licenças, faltas e dispensas

1-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.

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

3-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.

4-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.

5-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.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d*) do número 4, 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

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### 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 85.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula 86.<sup>a</sup> 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 86.<sup>a</sup>

##### 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 87.<sup>a</sup>**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 XI

**Atividade e organização sindical dos trabalhadores**Cláusula 88.<sup>a</sup>**Atividade sindical nos locais de trabalho**

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

Cláusula 89.<sup>a</sup>**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 90.<sup>a</sup>**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 91.<sup>a</sup>**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 XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

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

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### 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 94.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 97.<sup>a</sup>, 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 XIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Aumento mínimo garantido

Os trabalhadores filiados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, que à data da entrada em vigor da tabela salarial constante no anexo II deste CCT, recebam retribuição superior há ali prevista, têm direito a um aumento mínimo de valor igual a 6,5 % da retribuição mínima mensal prevista para o seu nível de enquadramento. O aumento não se aplicará, contudo, aos trabalhadores que na supra referida data já afixaram retribuição



de valor superior em, pelo menos, 10 % à retribuição mínima mensal prevista no anexo III deste CCT para o seu nível de enquadramento.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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

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

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

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

*Assistente administrativo(a)* - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência em suporte papel e através de meios informáticos e encaminha-a para os respetivos destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

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

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

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

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

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

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

rua, 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 edafó-climáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gasóleo, lubrificações, calibrações, substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

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

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

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

*Rececionista* - É o/a trabalhador(a) que assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Técnico(a) administrativo* - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins, controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma sistematizada 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 fornecen-



do informação adequada às equipas de manutenção e reparação de máquinas e equipamentos de exploração florestal. Desatrela e desmonta os equipamentos das máquinas e procede à sua conservação, manutenção e arrumação, assim como de materiais e produtos utilizados, assegurando as suas condições de conservação. Efetua o acondicionamento e transporte de produtos e plantas florestais. Regista dados e elabora relatórios referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer todos os elementos técnicos e contabilísticos necessários.

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

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

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

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

*Técnico(a) vitivinícola* - É o/a trabalhador(a) que orienta e intervém em todas as operações desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita de uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, respeitando e implementando todas as práticas necessárias para garantir a qualidade do vinho. Analisa projetos e outras especificações técnicas a fim de identificar os dados necessários ao trabalho a orientar e a realizar. Orientar e intervir na preparação do terreno e à instalação da vinha. Orienta e intervém nas operações necessárias ao desenvolvimento e à manutenção da vinha, tendo em conta os sistemas de proteção e produção integrada e de agricultura biológica. Orienta e intervém na vindima, de acordo com as características do produto final. Orienta e intervém na receção de uvas na adega. Orienta e intervém nas operações de vinificação, tratamento e armazenamento de vinhos, de acordo com as normas de segurança alimentar e de qualidade.

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

*Telefonista* - É o/a trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicas.

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

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

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

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

*Trabalhador de limpeza* - É o trabalhador que efetua limpezas.

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

## ANEXO II

### Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) superior	891,00 €
2	Técnico(a) de produção agropecuária Técnico(a) de máquinas florestais Técnico(a) vitivinícola Técnico(a) de recursos florestais e ambientais Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) de gestão equina Técnico(a) de qualidade Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção Encarregado(a) de exploração	863,00 €

3	Adegueiro(a) Encarregado(a) de armazém Operador(a) agrícola Operador(a) florestal Operador(a) pecuário(a) Operador(a) apícola Operador(a) de rega Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) de máquinas agrícolas Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Motosserrista Assistente administrativo(a) Tratador(a)/desbastador(a) de equinos Tratador(a) de animais em cativeiro Pastor(a)	815,00 €
4	Rececionista Telefonista Operador(a) de armazém Vendedor(a) Motorista	770,00 €
5	Calibrador(a) de ovos Trabalhador(a) agrícola Trabalhador(a) avícola Trabalhador(a) de limpeza Jardineiro(a) Ajudante de armazém Estagiário(a)	760,00 €

## ANEXO III

**Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal <sup>(a)</sup>**

Categorias	Vencimento por hora com proporcionais	Vencimento por dia com proporcionais
Nível 3	6,50 €	52,00 €
Nível 4	5,80 €	46,40 €
Nível 5	5,37 €	42,96 €

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

Lisboa, 14 de março de 2023.

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 24 de abril de 2023, a fl. 25 do livro n.º 13, com o n.º 129/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área**

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

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Âmbito pessoal, material e geográfico**

1- A presente convenção coletiva de trabalho obriga todas as entidades empregadoras filiadas na Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP que exerçam a sua atividade no âmbito do comércio por grosso de fruta e de produtos hortícolas, congelação de frutos e de produtos hortícolas, cultura de outros frutos em árvores e arbustos, cultura de materiais de propagação vegetativa, preparação e conservação de frutos e de produtos hortícolas por outros processos, cultura de produtos hortícolas, raízes e tubérculos, cultura de frutos tropicais e subtropicais, cultura de citrinos, cultura de pomóideas e prunóideas, culturas de outros frutos em árvores e arbustos, cultura de materiais de propagação vegetativa, atividades dos serviços relacionados com a agricultura, preparação de produtos agrícolas para venda, comércio por grosso de cereais, sementes, leguminosas, oleaginosas e outras matérias-primas agrícolas, comércio por grosso de produtos químicos, a que correspondem, nomeadamente os seguintes CAE: 01610; 1130 1240; 1230; 46311-R3; 10391-R3; 01252-R3; 01300-R3; 10395-R3; 01130-R3; 01220-R3; 01230-R3; 01240-R3; 01252-R3; 01300-R3; 01610-R3; 01630-R3; 46214-R3; 46750-R3, no território continental de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores que desempenhem as funções inerentes às profissões, grupos e categorias profissionais previstas nesta convenção coletiva de trabalho e que sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção coletiva específica.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 5190 e 53, respetivamente.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor com 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 do anexo I e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de maio de 2023 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.

## CAPÍTULO II

### Trabalho de menores

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão de menor ao trabalho

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas.

6- O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

7- Na situação a que se refere o número 6, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no número 3 do artigo 90.º do Código do Trabalho.

8- O empregador comunica ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efetuada nos termos do número 3, 5 e 6, nos oito dias subsequentes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Proteção da segurança e saúde de menor

1- Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame de saúde anual, para que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

2- Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Limites máximos do período normal de trabalho de menor

1- O período normal de trabalho de menor não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2- No caso de trabalhos leves efetuados por menor com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

### CAPÍTULO III

#### **Categorias profissionais, admissão e progressão nas carreiras**

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### **Condições de admissão**

1- A admissão de trabalhadores para profissões regulamentadas depende do reconhecimento das suas qualificações profissionais por parte da autoridade legalmente competente para esse reconhecimento.

2- A posse de diploma ou certificado de qualificações obtido no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), constitui fator de preferência na admissão de trabalhadores de acordo com os níveis de classificação previstos no Quadro Nacional de Qualificações (QNQ).

3- O empregador pode afastar o previsto nos números anteriores, no caso de admissão de trabalhador que não satisfaça os requisitos ali previstos, desde que exerça atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

4- O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem preferência na admissão para profissões que possa desempenhar, desde que observe os critérios de admissão exigidos e esteja em igualdade de condições.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### **Promoções e acessos**

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho.

2- Sem prejuízo do previsto noutras cláusulas deste contrato, na legislação ou em regulamentação interna, constitui progressão na carreira a passagem de um profissional a um escalão superior a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

3- A progressão na carreira depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) A antiguidade na categoria e na empresa;

b) A competência profissional;

c) As habilitações escolares;

d) A frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, que totalizem, durante a permanência no escalão imediatamente inferior, um total não inferior a 50 horas.

4- A progressão na carreira ocorre em 1 de janeiro de cada ano, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

5- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 1 de janeiro e 30 de abril do mesmo ano, os efeitos da progressão retroagem a 1 de janeiro desse ano.

6- Para efeitos de acesso e progressão nos vários níveis de vencimento conta-se o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento ou em outro estabelecimento pertencente à mesma entidade patronal.

7- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado nas mesmas funções noutras empresas e/ou estabelecimentos com a mesma atividade, para efeitos de integração no nível de vencimento.

8- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### **Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções efetivamente exercidas, em conformidade com os grupos profissionais e categorias constantes do anexo I.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Período experimental**

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

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

3-O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

4-À duração, contagem e denúncia do contrato durante o período experimental aplica-se o previsto na lei.

## CAPÍTULO IV

**Deveres, direitos e garantias**Cláusula 11.<sup>a</sup>**Deveres da entidade patronal**

São deveres do empregador:

1-O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2-Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3-O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4-O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5-Os empregadores poderão proceder à elaboração de um plano de ação sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres e sobre a qualidade de vida no trabalho.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

1-Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que

se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

*b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

*c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;

*d)* Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

*e)* Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

*g)* Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

*h)* Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

*i)* Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

*j)* Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

*b)* Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

*d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;

*e)* Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;

*f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT, ou ainda quando haja acordo;

*g)* Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;

*h)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

*i)* Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

*j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

*k)* Os trabalhadores têm direito à privacidade no uso de dispositivos digitais colocados à sua disposição pelo empregador, e à desconexão digital e privacidade contra o uso de videovigilância e dispositivos de geolocalização nos termos estabelecidos na legislação vigente sobre a proteção de dados pessoais e garantia dos direitos digitais, atividade sindical e da organização dos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Formação profissional

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Objetivos da formação profissional

São objetivos da formação profissional:

*a)* Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

*b)* Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

*c)* Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração socioprofissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **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 a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

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

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

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

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

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

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- O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção coletiva que tenha em conta as características do sector de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **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 dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

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

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

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

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

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Conteúdo da formação contínua

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

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

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

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

## CAPÍTULO VI

### Forma e modalidades do contrato

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Forma do contrato

1- O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.

2- Estão sujeitos a forma escrita, designadamente, o contrato a termo resolutivo, o contrato a tempo parcial, o contrato de trabalho intermitente, o contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

4- As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutra estabelecimento da mesma empresa com idêntica atividade, devendo ser levadas em conta, a antiguidade, a qualificação, a experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado, devendo as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador, ser iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade e as condições específicas.

5- Se não existir trabalhador em situação comparável nos termos do número anterior, atende-se à situação de trabalhador a tempo que desempenha as suas funções noutra estabelecimento ou empresa com idêntica atividade, devendo ser levadas em conta, a antiguidade, a qualificação, a experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado, devendo as funções desempenhadas ao serviço do seu empregador, ser iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade e as condições específicas.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Preferência na admissão para trabalho a tempo parcial

Na admissão em regime de tempo parcial, as entidades empregadoras deverão dar preferências, pela seguinte ordem, em favor de pessoa com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, com responsabilidades familiares, ou que frequente estabelecimento de ensino.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Direitos do trabalhador a tempo parcial**

O trabalhador a tempo parcial tem direito:

- a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal;
- b) Ao subsídio de refeição, no montante previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, caso seja mais favorável, ao praticado na empresa, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Alteração de contrato de trabalho a tempo parcial**

- 1- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.
- 2- O trabalhador pode fazer cessar o acordo referido no número anterior por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao sétimo dia seguinte à celebração.
- 3- Excetua-se do disposto no número anterior o acordo de modificação do período de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.
- 4- Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do número 1, se verifique por período determinado, decorrido este, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Deveres do empregador em caso de trabalho a tempo parcial**

- 1- Sempre que possível, o empregador deve:
  - a) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para trabalho a tempo parcial disponível no estabelecimento;
  - b) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para trabalho disponível a tempo completo, ou de aumento do seu tempo de trabalho;
  - c) Facilitar o acesso a trabalho a tempo parcial a todos os níveis da empresa, incluindo os cargos de direção.
- 2- O empregador deve, ainda:
  - a) Fornecer aos trabalhadores, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento, de modo a facilitar as mudanças a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior;
  - b) Fornecer às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores da empresa informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Comissão de serviço**

Pode ser exercido, em comissão de serviço:

- a) Cargo de administração ou equivalente;
- b) De direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente;
- c) Funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos;
- d) Funções exercidas com vista à aquisição de formação específica, habilitação académica ou título profissional por trabalhador com vínculo de contrato por tempo indeterminado.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Teletrabalho**

- 1- Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.
- 2- Como compensação pelas despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador por força da prestação de trabalho em teletrabalho, o empregador pagará ao trabalhador uma compensação mensal de 10,00 €.



3-O trabalhador pode renunciar à compensação prevista no artigo 168.º do Código do Trabalho e no número 2 desta cláusula, devendo a renúncia a esse direito constar de acordo escrito ficando expresso que o trabalhador renunciando de forma livre e esclarecida, não poderá exigir do empregador qualquer crédito concernente este direito.

## CAPÍTULO VII

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1-O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.

2-Na falta de definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador ou o lugar onde o trabalhador cumpre a obrigação de prestar a sua atividade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Despesas

1-Os trabalhadores, quando deslocados do seu local de trabalho por motivo de exercício das suas funções, têm direito à compensação das despesas por si suportadas, conforme o a seguir estabelecido:

*a)* 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;

*b)* Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos na alínea anterior, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente:

*i)* Pequeno-almoço - Se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,25 €;

*ii)* Almoço - Se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,70 €;

*iii)* Jantar - Se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,70 €;

*iv)* Ceia - Se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,25 €.

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

3-Para efeitos dos números anteriores considera-se:

*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.

4-Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, quando este se desloque ao serviço da entidade patronal e que se destinem a compensar os gastos acrescidos por essa deslocação (alimentação e alojamento) sem apresentação do documento de despesas, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

## CAPÍTULO VIII

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho

1-Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.

2- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- a) A interrupção de trabalho como tal considerada neste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;
- b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho;
- f) As interrupções na prestação de trabalho durante o período de presença obrigatória autorizadas pelo empregador.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas diárias e quarenta horas semanais.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho, definição e princípio geral

1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

2- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal

3- O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

4- O termo do período normal de trabalho diário poderá ocorrer no dia imediatamente consecutivo ao dia em que o trabalhador iniciou o seu trabalho.

5- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

6- Exceitua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

7- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

8- Sempre que possível, os empregadores deverão promover a aplicação de uma gestão de tempo que possibilite o equilíbrio entre trabalho e vida familiar e pessoal dos trabalhadores, designadamente, para as mulheres.

9- Quaisquer regras práticas para desligar as ferramentas digitais para fins profissionais, incluindo quaisquer instrumentos de monitorização relacionados com o trabalho, bem como o sistema de medição do tempo de trabalho usado pelos empregadores, serão apenas tratados para efeitos de registo do tempo de trabalho dos trabalhadores que utilizam ferramentas digitais, incluindo as TIC.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Intervalos de descanso

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos nem superior a duas, podendo o trabalhador prestar até seis horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;
- d) Exercício de atividade em exposições ou feiras;
- e) Execução de trabalhos em atividades sazonais, eventuais e em campanhas agrícolas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Organização de turnos**

1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

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

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

4- Nos turnos fixos, os trabalhadores desenvolvem a sua atividade sempre no mesmo período normal de trabalho, seja diurno, seja noturno.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal, exceto em situações de carácter imprevisto, nomeadamente, ausência de colegas, acréscimo de produção não expectável ou outras situações não controláveis pela entidade empregadora.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas *d)* e *e)* do número 2 do artigo 207.º do Código do Trabalho devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

7- O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

8- À organização dos turnos aplica-se o previsto na cláusula 62.<sup>a</sup> desta convenção.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Regime de adaptabilidade**

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, casos em que o limite diário estabelecido na cláusula 30.<sup>a</sup> pode ser aumentado até ao limite de 4 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 60 horas, não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por força maior.

2- O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

3- A duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

4- Durante o período de referência o número de horas de trabalho prestado em acréscimo poderá ser compensado por uma redução não superior a 2 horas por dia ou, em alternativa, e por acordo entre a empresa e o trabalhador, em dias ou ½ dias de descanso.

5- Terminado o período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas com um acréscimo 25 % da retribuição normal.

6- Em qualquer dos casos, no período de referência não pode ser ultrapassada a duração média o trabalho semanal das 48 horas, incluindo o trabalho suplementar, devendo a diferença entre o período normal de trabalho semanal e aquele limite médio (ou a duração efetivamente observada) ser retribuída como trabalho suplementar.

7- 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 com um acréscimo 25 % da retribuição normal.

8-O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados a termo resolutivo, cujo tempo previsto de contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Banco de horas**

1-Por iniciativa do empregador, o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, podendo atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2- O limite anual referido no número anterior pode ser afastado, quando caso a utilização do regime de banco de horas visa evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.

3-O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado não integra o banco de horas.

4-O empregador deve comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com a antecedência mínima de 15 dias seguidos, salvo por razões de ordem técnica da empresa ou casos de força maior, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5-Mediante prévia autorização do empregador, o banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, devendo este, solicitar a autorização com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

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

7-Cabe ao empregador a escolha da modalidade da compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante pelo menos uma das seguintes modalidades:

a) Por redução equivalente do tempo de trabalho, durante o ano civil e 1.º trimestre do ano seguinte; ou:

b) Durante o ano civil e 1.º semestre do ano seguinte, se o aumento de horas de trabalho tiver ocorrido durante o 2.º semestre.

8-No caso de não haver compensação dentro do período de referência, as horas de trabalho prestadas em acréscimo serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente ao valor/hora.

9-Aplica-se o previsto no número 6 da cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Horário concentrado**

1-O período normal de trabalho diário pode ter aumento até quatro horas diárias:

a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho;

b) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

2-Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

3-O trabalho prestado nos termos do número 1 é pago de acordo com o valor/hora do trabalho normal.

4-Verificando-se a impossibilidade de descanso dentro do período de referência, motivada pela suspensão ou cessação do contrato de trabalho, a compensação far-se-á pelo pagamento com base no valor/hora do trabalho normal.

5-Aplica-se o previsto no número 6 da cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **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.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **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 42.<sup>a</sup>

##### **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.

3-Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **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 44.<sup>a</sup>

##### **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.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1-Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.

2-Trabalhador noturno é o trabalhador que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal obrigatório**

1-Todos os trabalhadores têm direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal e a meio-dia de descanso complementar.

2-O meio-dia de descanso complementar poderá ser contínuo ou descontínuo em todas as semanas.

3-O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta atividade:

- a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo

por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;

- b) Em empresa ou sector de empresa cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido;
- c) Em atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- d) Em atividade de vigilância ou limpeza;
- e) Em exposição ou feira;
- f) Trabalho em regime de turnos;
- g) Atividades sazonais ou eventuais.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 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 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 48.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

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

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

5- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### 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- 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.

5- 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.

6- 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.

7- 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.

8- 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.

9- 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.

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

11- 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.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### 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 marcar as férias, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de abril e 30 de novembro.

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 abril 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 março de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 30 de novembro.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas

Ao regime de faltas aplica-se o previsto na legislação, designadamente, o previsto na subsecção XI da secção II do capítulo II do Código do Trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

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



## CAPÍTULO IX

**Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias**Cláusula 53.<sup>a</sup>**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.

3- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

c) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

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

e) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho;

f) Outras prestações e/ou compensações que este contrato coletivo de trabalho considere não serem retribuição.

5- O disposto na alínea b) do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

6- O disposto nas alíneas c) e d) do número 1 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Cálculo da retribuição horária e diária**

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$RM \times 12 / 52 \times n$$

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

2- A fórmula prevista no número anterior serve de base ao cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fração de tempo de trabalho, nomeadamente, para determinação do acréscimo remuneratório a que o trabalhador tem direito quando:

a) Presta trabalho suplementar;

b) Noturno; e

c) Isenção de horário de trabalho, bem como serve de base à determinação do valor dos descontos a fazer na retribuição, nomeadamente, atrasos, faltas justificadas que impliquem perda de retribuição e faltas injustificadas.

3- 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 de muito curta duração ou sazonal, aplicando-se, nestas situações, a fórmula prevista no número 1.

4- A retribuição prevista no número 3 desta cláusula serve de base de cálculo da remuneração ou compensação correspondente a, nomeadamente:

- a) Subsídio de férias e respetivos proporcionais;
- b) Subsídio de Natal e respetivos proporcionais;
- c) Indemnização por cessação do contrato de trabalho por caducidade;
- d) Por despedimento coletivo, por despedimento por extinção do posto de trabalho;
- e) Por despedimento por inadaptação;
- f) Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador em caso de despedimento ilícito promovido pelo empregador.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **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 auferirem 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 56.<sup>a</sup>

##### **Periodicidade e forma de pagamento**

1- As prestações devidas a título de retribuição vencem-se por períodos certos e iguais, que, salvo acordo entre o empregador e o trabalhador em sentido diverso, são a semana, a quinzena e o mês do calendário, sendo pagas por inteiro no decurso do período a que digam respeito.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de qualquer forma 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 57.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> 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 62.<sup>a</sup> deste CCT ou em alternativa, por decisão do empregador ao fornecimento de uma refeição por esta.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição previsto na cláusula 62.<sup>a</sup> e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se 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 58.<sup>a</sup>

##### **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 59.<sup>a</sup>

##### **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 60.<sup>a</sup>

##### **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 Código do Trabalho 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 poderá ser proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, 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 poderá ser proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,70 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho noturno**

1- O acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho noturno, previsto no número 1, do artigo 266.º do Código do Trabalho pode ser substituído, por:

- a) Redução equivalente do período normal de trabalho;
- b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador;

2- Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno, o trabalhador não tem direito a qualquer acréscimo remuneratório, nem a qualquer uma das medidas substitutivas previstas nas alíneas a) e b) do número 1 desta cláusula.

3- A prestação de trabalho noturno depois das 21h00 confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto na cláusula 62.<sup>a</sup> deste CCT ou, em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

## CAPÍTULO X

### **Transmissão de empresa ou do estabelecimento**

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Cedência ocasional**

1- A cedência ocasional pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a entidade empregadora, o trabalhador e a entidade cessionária.

2- O acordo de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

3- O acordo de cedência está sujeito à forma escrita e deve observar o conteúdo previsto na lei.

## CAPÍTULO XI

### **Poder disciplinar**

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Poder disciplinar**

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

3- Ao exercício do poder disciplinar aplicam-se as regras do Código do Trabalho, designadamente, previstas nos artigos 328.º, 329.º, 330.º, 331.º, 332.º, 351.º, 352.º, 353.º, 354.º, 355.º, 356.º, 357.º e 358.º

## CAPÍTULO XII

### **Proteção na parentalidade**

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Parentalidade**

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

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Referências

1- Todas as referências feitas na presente subsecção à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.

2- O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas *a)* ou *b)* do número 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.

3- Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º Código do Trabalho.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Articulação com regime de proteção social

1- A proteção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Proteção na parentalidade

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

- a)* Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b)* Licença 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, 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 70.<sup>a</sup>

#### Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

2- Incluem-se na proibição do número 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

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

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

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Licença parental inicial

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

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

3- A licença referida no número 1 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 do artigo seguinte.

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

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no

número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

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

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

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

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem em empresa que emprega menos de 10 trabalhadores depende de acordo com o empregador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se 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.

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

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 13.<sup>a</sup>, 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 13.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número 1.

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.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

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



2- Após o gozo da licença prevista no número 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da parentalidade

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIII

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### 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 81.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- 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 82.<sup>a</sup>

##### 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 83.<sup>a</sup>

#### **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 XIV**

#### **Comissões de trabalhadores**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Direitos das comissões de trabalhadores**

Os direitos das comissões dos trabalhadores são os constantes da lei.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Atividade sindical nos locais de trabalho**

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

Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Reuniões**

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- As reuniões serão convocadas por 1/3 dos trabalhadores da empresa 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 que se desloque à empresa para aí participar numa reunião ou por qualquer outro motivo, terá que se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou aos seus representantes.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **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, são regulados pelo CT.

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### 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 ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por um 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, o representante de cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

### Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Competência comissão paritária

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar 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 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 92.<sup>a</sup>

#### 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 89.<sup>a</sup>, à 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.

## ANEXO I

### Grupo 1/Nível de competência 5

#### a) Diretor de recursos humanos

Compreende as tarefas e funções do diretor de recursos humanos que consistem, particularmente, em:

- Planear, dirigir e coordenar os recursos humanos numa empresa ou organização;
- Planear e organizar procedimentos relativos à gestão de recursos humanos (recrutamento, formação, promoção, transferência, demissão de pessoal, etc.);
- Planear e organizar negociações e procedimentos para determinar a estrutura e nível salarial;
- Supervisionar os programas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- Elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos;
- Assegurar o cumprimento das normas de trabalho;
- Consultar o diretor geral e diretores de outros departamentos;
- Representar a empresa ou organização em negociações com organismos externos.

#### b) Diretor operacional

Compreende as tarefas e funções do diretor operacional que consistem, particularmente, em:

- Elaboração e execução de planos estratégicos e operacionais, nos diversos centros de responsabilidade, assegurando o seu desenvolvimento, crescimento e continuidade;
- Identificar oportunidades, avaliar a viabilidade e fazer recomendações sobre investimentos e desenvolvimento, nomeadamente no PHC, na vertente da produção;
- Coordenar as negociações para aquisição de embalagens, e o controlo das mesmas;
- Controlo dos custos de mão-de-obra;
- Gestão dos equipamentos de movimentação de cargas;
- Organização e coordenação do armazém, garantindo a consolidação da cultura organizacional, orientada para a qualidade e altos padrões de profissionalismo e desempenho coletivo;
- Assegurar o cumprimento das normas de higiene e segurança obrigatórias dentro do armazém;
- Cumprir com as instruções e procedimentos de qualidade, contribuindo para a melhoria contínua do sistema;
- Assegurar todas as atividades correspondentes à referida função, bem como todas as tarefas que sejam afins ou estejam funcionalmente ligadas.

#### c) Diretor financeiro

Compreende as tarefas e funções do diretor financeiro que consistem, particularmente, em:

- Avaliar a situação financeira numa empresa ou organização, preparar orçamentos e supervisionar operações financeiras;
- Consultar o diretor geral, gestores executivos e diretores de outros departamentos;
- Elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos;
- Elaborar e dirigir procedimentos operacionais e administrativos;
- Supervisionar a seleção, formação e desempenho da equipa de trabalho;
- Representar a empresa ou organização em negociações com organismos externos.

#### d) Diretor de qualidade

Compreende as tarefas e funções do diretor qualidade que consistem, particularmente, em:

- Participante na comunicação com clientes;
- Participação na elaboração e síntese das especificações dos clientes;
- Elaboração e atualização da lista de formulários;
- Testes de recolha do produto e de rastreabilidade;
- Líder da equipa HACCP;

- Participação nas auditorias internas e externas;
  - Comunicação das ações corretivas das auditorias internas/externas;
  - Receção e controlo das reclamações dos clientes;
  - Responsabilidades na gestão do sistema de gestão da qualidade e segurança alimentar (SGQSA);
  - Zelar pelo cumprimento e implementação dos requisitos do SGQSA;
  - Revisão e validação do HACCP;
  - Gestão documental;
  - Elaboração de dossiers de projetos relacionados com o armazém;
  - Responsável direto com a gestão de topo e funcionários-chave para a definição de estratégias ao nível de segurança;
  - Responsável por se manter informado sobre a legislação e alteração do referencial *supply chain security*, e comunicar aos restantes membros da equipa;
  - Responsável por avaliar a análise de riscos anual à segurança e inspeção interna segundo o referencial *supply chain security*;
  - Responsável pela cadeia de custódia (CoC).
- e) Director de produção na agricultura
- Compreende as tarefas e funções do diretor de produção na agricultura que consistem, particularmente, em:
- Planear a produção agrícola ajustada às necessidades do mercado;
  - Elaborar e gerir orçamentos e relatórios de atividade, determinar objetivos e meios para concretização dos planos;
  - Registrar e controlar operações e trabalhos agrícolas, observar disposições regulamentares e legislativas sobre as atividades agrícolas;
  - Controlar tipos de solo, fertilizantes, equipamentos e outros meios que interferem na qualidade e quantidade da produção agrícola;
  - Dirigir e coordenar atividades agrícolas (plantação, irrigação, colheita, aplicação de fertilizantes e pesticidas);
  - Coordenar a implementação de normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
  - Organizar estruturas de apoio à exploração agrícola (manutenção de edifícios, sistemas de abastecimento de água, equipamentos, etc.).

#### Grupo 2/Nível de competência 4

- a) Engenheiro agrónomo/engenheiro técnico agrário (produção agrícola e animal) e engenheiro agrícola
- Compreende as tarefas e funções especializadas do engenheiro agrónomo/engenheiro técnico agrário que consistem, particularmente, em:
- Estudar, conceber e orientar a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e animal;
  - Estudar a génese, composição e repartição dos solos, classificá-los, definir a sua utilização e proceder a experiências para melhorar a produção;
  - Estudar a adaptação de plantas e o seu melhoramento genético, tendo em conta as aptidões do solo e as características do clima;
  - Estudar e aplicar os métodos mais adequados de combate às ervas daninhas, pragas ou animais e doenças prejudiciais às plantas;
  - Proceder ao ordenamento das culturas promovendo trabalhos de fertilização, drenagem, rega, correção e rotação de solos;
  - Estudar técnicas de cultura em estufa destinadas a obter produções independentes da época do ano e dos fatores meteorológicos desfavoráveis;
  - Orientar e controlar processos de reprodução com vista à obtenção de melhores raças;
  - Estabelecer as medidas sanitárias mais indicadas e o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar;
  - Controlar e aplicar métodos profiláticos de luta contra parasitas e doenças dos animais.
- b) Engenheiro industrial e de produção
- Compreende as tarefas e funções do engenheiro industrial e de produção que consistem, particularmente, em:
- Conduzir pesquisas ou desenvolver procedimentos relativos à eficiência da produção ou organização do trabalho;
  - Planear métodos de produção, de trabalho e sequências de operações;
  - Conceber métodos eficientes, seguros e económicos na utilização do pessoal, materiais e equipamentos;



- Identificar potenciais riscos (perigos) e implementar procedimentos e dispositivos de segurança.

*c) Contabilista, auditor, revisor oficial de contas e similares*

Compreende as tarefas e funções do contabilista, auditor, revisor de contas e similares que consistem, particularmente, em:

- Planear, organizar e supervisionar sistemas de informação contabilística;
- Analisar registos contabilísticos e assegurar a sua consistência com as normas contabilísticas;
- Aconselhar, planear e implementar políticas e sistemas contabilísticos, orçamentais e de controlo;
- Preparar demonstrações financeiras, declarações fiscais, dar aconselhamento fiscal e apoiar reclamações junto das entidades fiscais;
- Preparar relatórios de planeamento e orçamento;
- Proceder a inquéritos financeiros nos casos de suspeita ou eventual fraude, falência ou insolvência;
- Proceder a auditorias das demonstrações financeiras, contas, documentos e registos contabilísticos, em empresas e na Administração Pública;
- Certificar as declarações financeiras;
- Aconselhar sobre matérias financeiras relacionadas com rendimento, acionista, credores e venda de novos produtos;
- Desenvolver e controlar sistemas que permitam determinar o custo unitário de produtos e serviços.

*d) Programador de aplicações*

Compreende as tarefas e funções do programador de aplicações que consistem, particularmente, em:

- Escrever e manter instruções e especificações de programas em linguagem de códigos de acordo com os parâmetros de qualidade;
- Rever, assistir e modificar programas já existentes para aumentar a sua eficiência ou adaptar a novos requisitos;
- Testar o funcionamento de programas e aplicações de software;
- Compilar e escrever documentação sobre desenvolvimento de programas;
- Identificar e comunicar problemas técnicos, processos e soluções.

*e) Administrador de sistemas*

Compreende as tarefas e funções do administrador de sistemas que consistem, particularmente, em:

- Equipamentos, programas de sistemas, aplicações e configurações;
- Recomendar alterações para melhorar sistemas e configurações de redes e o equipamento e programas necessários;
- Diagnosticar problemas de equipamento e programas, executar cópias de segurança e recuperação de dados;
- Operar consolas principais para monitorizar o desempenho de sistemas de computadores e redes, coordenar acesso e utilização de redes.

*f) Advogados e solicitadores*

Compreende as profissões de advogado e solicitador com especial incidência no aconselhamento numa grande variedade de assuntos, elaboração de documentos legais, representação de clientes em tribunal, defesa de casos ou condução de acusações nos tribunais.

### **Grupo 3/Nível de competência 3**

*a) Técnico agrícola*

Compreende as tarefas e funções do técnico agrícola que consistem, particularmente, em:

- Preparar materiais e equipamentos para experiências, testes e análises;
- Recolher e preparar amostras e espécimes do solo e plantas para experiências, testes e análises;
- Apoiar e executar experiências, testes e análises aplicando métodos e técnicas adequadas;
- Identificar microrganismos, insetos, fungos e ervas daninhas prejudiciais às culturas e apoiar métodos de controlo;
- Analisar a produção agrícola para fixar e manter as normas de qualidade;
- Executar ou supervisionar programas de produção em estufas;
- Analisar amostras de sementes para avaliar qualidade, pureza e germinação;
- Recolher dados, estimar quantidades e custos dos materiais e mão-de-obra dos projetos;
- Organizar a manutenção e reparação do equipamento de experimentação.

*b) Inspetores e técnicos, da saúde, do trabalho e ambiente*

Compreende as tarefas e funções dos inspetores e técnicos da saúde, do trabalho e ambiente que consistem, particularmente, em:



- Aconselhar empresários na implementação de leis e regulamentos sobre segurança para projetos de saúde, segurança, higiene e de descontaminação e condições do trabalho;
- Inspeccionar locais de trabalho para assegurar que as condições de trabalho, máquinas e equipamentos cumprem as normas, regras e leis relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- Dar parecer sobre problemas e técnicas do ambiente sanitário;
- Verificar locais de trabalho para obter informações sobre as práticas e acidentes de trabalho a fim de determinar se as regras e leis de segurança estão a ser cumpridas;
- Inspeccionar áreas de produção, transporte, manuseamento, armazenagem e venda de produtos para assegurar o cumprimento das leis e regulamentos;
- Aconselhar empresas e público em geral sobre implementação de leis e regulamentos relativos à higiene, condições sanitárias, pureza e calibragem de produtos agrícolas, alimentos, medicamentos, cosméticos e bens similares;
- Inspeccionar instalações para assegurar o cumprimento das leis e regulamentos sobre a emissão de poluentes e deposição de resíduos perigosos;
- Iniciar ações para manter ou melhorar as condições de higiene e de prevenção da poluição da água, ar, alimentos ou solo;
- Promover medidas preventivas e corretivas para controlo de organismos portadores de doenças ou de substâncias nocivas no ar, manuseamento higiénico dos alimentos, deposição correta de resíduos e limpeza de locais públicos.

*c) Tesoureiro*

Compreende as tarefas e funções do tesoureiro que consistem, particularmente, em:

- Analisar documentos sobre pagamentos e recebimentos;
- Conferir, registar e preparar letras para desconto, emitir cheques, avisos e outras ordens de pagamento;
- Verificar folhas de caixa e conferir as respetivas existências;
- Preparar fundos para depositar em bancos e tomar as disposições necessárias para os levantamentos;
- Verificar periodicamente se os valores em caixa coincidem com os valores registados, programar e distribuir o trabalho pelos diferentes caixas;
- Autorizar despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras, de acordo com parâmetros definidos;
- Preparar a documentação de caixa e participar no fecho de contas.

*d) Técnicos administrativos de contabilidade*

Compreende as tarefas e funções de outros técnicos administrativos de contabilidade que consistem, particularmente, em:

- Examinar e conferir documentos sobre pagamentos, recebimentos e outras operações financeiras;
- Verificar a classificação dos documentos segundo o plano de contas, escriturar registos ou livros de contabilidade e apurar periodicamente os totais;
- Preparar ou mandar preparar extratos de contas;
- Executar trabalhos contabilísticos sobre balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício;
- Utilizar programas informáticos normalizados para executar operações administrativas de contabilidade.

*e) Técnico de compras*

Compreende as tarefas e funções do técnico de compras que consistem, particularmente em:

- Determinar ou negociar termos e condições do contrato, adjudicar contratos a fornecedores ou recomendar propostas de contratos para comprar equipamento, matérias-primas, serviços e mercadorias para revenda;
- Obter informação sobre necessidades e stocks, elaborar especificações sobre a quantidade e qualidade dos bens a serem comprados, custos, data de entrega e outras condições do contrato;
- Comprar equipamento genérico ou especializado, materiais ou prestação de serviços;
- Comprar mercadorias para revenda a retalhistas ou grossistas;
- Estudar relatórios de mercado, publicações do comércio, materiais de promoção de venda, visitar feiras, salões de exposições de fábricas e outros eventos;
- Selecionar mercadorias ou produtos que melhor satisfaçam os requisitos da empresa;
- Contactar fornecedores e negociar preços, descontos, prazos de crédito e acordos de transporte;
- Supervisionar a distribuição de mercadorias e manter o nível de stocks adequado;
- Programar e monitorizar as entregas e contactar clientes e fornecedores para resolver problemas.

*f) Chefe de escritório*

Compreende as tarefas e funções do chefe de escritório que consistem, particularmente, em:

- Supervisionar pessoal que exerce atividade numa secção administrativa duma entidade pública ou empresa privada;
- Organizar o trabalho e atualizar os processos e circuitos de modo a assegurar o correto funcionamento da secção/escritório, as tarefas a executar e supervisionar os trabalhos realizados;
- Elaborar relatórios de atividades da secção/escritório.

*g) Encarregado de armazém*

Compreende as tarefas e funções de encarregado de armazém que consistem, particularmente, em:

- Organizar o funcionamento do armazém e coordenar tarefas dos empregados de armazém para dar satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos;
- Manter atualizados registos de existências, verificar e dar entrada aos materiais e mercadorias recebidos e manter níveis de stock;
- Tomar disposições necessárias à arrumação e conservação das matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados.

*h) Supervisor de cargas e descargas*

Compreende as tarefas e funções do supervisor de cargas e descargas que consistem, particularmente, em:

- Receber ordens de serviço onde consta o número de trabalhadores, o local e tipo de mercadoria a transportar;
- Planear o trabalho diário de carga e descarga, distribuindo o pessoal por turnos e de acordo com as características das cargas;
- Dirigir as operações de carga e descarga;
- Controlar a arrumação das mercadorias e providenciar pela sua movimentação.

*i) Secretário da área jurídica*

Compreende as tarefas e funções do secretário da área jurídica que consistem, particularmente, em:

- Preparar e processar papéis e documentos legais (escrituras, testamentos, garantias e outros);
- Rever e ler documentos e correspondências a fim de assegurar que estão de acordo com os procedimentos legais;
- Enviar correspondência legal a clientes, testemunhas e funcionários judiciais;
- Organizar e manter documentos, ficheiros de casos e bibliotecas jurídicas;
- Registar pedidos, programar e organizar reuniões;
- Apoiar a preparação de orçamentos, monitorizar despesas, elaborar contratos e ordens de compras ou aquisições;
- Supervisionar trabalhadores administrativos da área jurídica.

*j) Secretário administrativo e executivo*

Compreende as tarefas e funções do secretário administrativo e executivo que consistem, particularmente, em:

- Elaborar correspondência administrativa e atas;
- Propor e monitorizar calendários e prazos;
- Registar pedidos, programar e organizar reuniões e efetuar marcação de viagens, transporte e alojamento;
- Contratos e ordens de compra ou aquisição;
- Estabelecer contactos com outras áreas em matérias relacionadas com atividades da organização;
- Escrever e responder a cartas técnicas, de negócios e correspondência similar;
- Preparar relatórios de assembleias legislativas, tribunais ou outros locais, utilizando estenografia ou equipamento especializado de escritório.

*k) Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (TIC)*

Compreende as tarefas e funções do técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (TIC) que consistem, particularmente, em e no computador e equipamento periférico:

- Monitorizar sistemas para detetar avarias no equipamento ou erros no funcionamento e notificar o supervisor ou técnico de manutenção;
- Responder a mensagens de erro dos programas, encontrar e corrigir problemas;
- Ler instruções do trabalho a realizar, para determinar o equipamento a utilizar;
- Recuperar, separar e seleccionar o resultado pretendido do programa e enviar dados aos utilizadores designados.

## Grupo 4/Nível de competência 2

### a) Empregado de escritório em geral

Compreende as tarefas e funções do empregado de escritório em geral que consistem, particularmente, em:

- Registar, preparar, ordenar, classificar e arquivar informação;
- Ordenar, abrir e enviar correio, fotocopiar e enviar documentos por fax e correio eletrónico;
- Preparar relatórios e correspondência de rotina;
- Responder a inquéritos telefónicos ou eletrónicos e reenviá-los;
- Verificar valores, preparar faturas e registar termos das transações financeiras;
- Transcrever informação para computadores, rever e corrigir cópias.

### b) Técnico de secretariado

Compreende as tarefas e funções do técnico de secretariado em geral que consistem, particularmente, em:

- Verificar, formatar e transcrever correspondência, atas e relatórios ou projetos, de acordo com normas;
- Fornecer apoio administrativo utilizando pacotes de programas de computador;
- Digitalizar, registar e distribuir correio eletrónico, correspondência e documentos;
- Marcar reuniões aos superiores hierárquicos;
- Registar licenças e outros direitos dos trabalhadores;
- Organizar e supervisionar sistemas de arquivo.

### c) Dactilógrafo e operador de processamento de texto

Compreende as tarefas e funções do dactilógrafo e operador de processamento de texto que consistem, particularmente, em:

- Escrever documentos a partir de projetos, cópias corrigidas, registo de voz ou estenografia, utilizando computador ou máquina de escrever;
- Verificar o trabalho a nível da ortografia, gramática, pontuação e formatação;
- Arquivar e armazenar documentos no computador e manter o sistema de arquivo;
- Reproduzir palavras faladas, sons ambientes e letras de canções líricas para legendas de cinema e televisão.

### d) Operador de registo de dados

Compreende as tarefas e funções do operador de registo de dados que consistem, particularmente, em:

- Receber e registar faturas, formulários e outros documentos para recolha de dados;
- Introduzir dados numéricos, códigos e texto em sistemas de computadores para arquivo e processamento;
- Verificar se os dados estão coerentes e completos e efetuar as necessárias correções;
- Importar e exportar dados entre sistemas e programas informáticos diferentes.

### e) Operador de contabilidade e escrituração comercial

Compreende as tarefas e funções do operador de contabilidade e escrituração comercial que consistem, particularmente, em:

- Verificar valores, depósitos e documentos para uma correta codificação e introdução;
- Operar computadores com programas contabilísticos, para registo, armazenagem e análise de informação;
- Classificar, registar e resumir dados numéricos e financeiros para compilar e guardar os respetivos registos;
- Calcular, preparar e emitir faturas, extratos de contas e outros extratos financeiros;
- Compilar relatórios e tabelas relativas a recebimentos, pagamentos, lucros e prejuízos.

### f) Operador de dados de processamento de pagamentos

Compreende as tarefas e funções do operador de dados de processamento de pagamentos que consistem, particularmente, em:

- Manter registo das presenças, licenças e horas extraordinárias dos empregados para calcular pagamentos;
- Preparar e verificar extratos do rendimento dos empregados, indicando salários brutos, líquidos e deduções (impostos, descontos para Segurança Social, etc.);
- Preparar pagamento dos salários por cheque, eletronicamente ou outra forma;
- Rever escalas de serviço, gráficos de trabalho, cálculo de salários e outra informação para detetar e conciliar discrepâncias de pagamentos;
- Verificar presenças, horas trabalhadas e pagamentos e registar a informação.

### g) Empregado de aprovisionamento

Compreende as tarefas e funções do empregado de aprovisionamento que consistem particularmente, em:

- Mercadorias ou artigos diversos, necessários ao funcionamento da unidade orgânica;

- Comparar quantidade e qualidade dos artigos recebidos com a ordem de encomenda e efetuar os respetivos registos;
- Diligenciar pela arrumação e conservação dos artigos nos locais apropriados e distribuí-los pelas secções a partir das requisições;
- Manter atualizado o ficheiro de entradas e saídas de materiais e de existências, fornecer justificação para diferenças entre o inventário e as existências, comunicando superiormente as faltas, quebras e outras ocorrências.

#### *h) Empregado de armazém*

Compreende as tarefas e funções do empregado de armazém que consistem, particularmente, em:

- Receber, armazenar, entregar e zelar pela conservação e níveis de existências de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos;
- Verificar a partir da documentação a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e registar eventuais danos e perdas;
- Conferir e entregar os produtos pedidos pelos sectores, registando em documento ou sistema apropriado a respetiva saída;
- Conferir periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respetivos registos.

#### *i) Empregado de serviço de pessoal*

Compreende as tarefas e funções do empregado de serviço de pessoal que consistem, particularmente, em:

- Realização de historial de emprego, salários, promoções, avaliações, qualificações, formação, etc;
- Registar novos empregados, processar informações para emprego e promoções;
- Receber e responder a questionários sobre direitos e condições no trabalho;
- Enviar anúncios sobre novos postos de trabalho;
- Manter e atualizar sistemas de registo, compilar e preparar relatórios e documentos relativos às atividades do pessoal;
- Guardar e recuperar registos e ficheiros do pessoal.

### **Grupo 5/Nível de competência 2**

#### *a) Agricultor e trabalhador qualificado da horticultura*

Compreende as tarefas e funções do agricultor e trabalhador qualificado da horticultura, que consistem, particularmente, em:

- Monitorizar atividade e condições do mercado, determinar tipo e quantidade de produtos hortícolas a plantar;
- Coordenar e executar trabalhos de preparação e fertilização do solo, rega, plantação, sementeira e colheita de hortícolas;
- Controlar, aprovisionar e escoar produtos hortícolas;
- Selecionar e orientar a aplicação de produtos químicos adequados ao combate e prevenção de doença e pragas;
- Supervisionar e dar formação aos trabalhadores sobre horticultura e normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- Recrutar trabalhadores de acordo com necessidades e época do ano;
- Coordenar, controlar e recrutar trabalhadores da horticultura de acordo com as necessidades e época do ano;
- Organizar registos de despesa, produção e de outros elementos.

#### *b) Agricultor e trabalhador qualificado de culturas de árvores*

Compreende as tarefas e funções do agricultor e trabalhador qualificado de culturas de árvores e arbustos, que consistem, particularmente, em:

- Monitorizar atividade e condições do mercado, determinar tipo e quantidade de árvores e arbustos a plantar;
- Preparar solos e aplicar fertilizantes, selecionar, plantar árvores e arbustos;
- Controlar ervas daninhas, pragas e doenças através da aplicação de herbicidas, pesticidas e outros métodos de proteção das plantas;
- Tratar de árvores e arbustos e colher frutos;
- Inspeccionar, limpar, calibrar, embalar e armazenar frutos e produtos para venda ou entrega no mercado;
- Manter em boas condições os recursos da exploração (edifícios e equipamentos agrícolas, etc.);
- Enxertar e podar árvores, limpar lançamentos mal inseridos e eliminar ou traçar os respetivos resíduos;

- Promover venda e transporte de produtos obtidos na exploração, garantir, compra e transporte dos fatores de produção;

- Supervisionar e dar formação aos trabalhadores sobre cultivo de árvores e arbustos e normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;

- Recrutar trabalhadores de acordo com necessidades e época do ano.

*c) Viveirista*

Compreende as tarefas e funções do viveirista, que consistem, particularmente, em:

- Coordenar e executar num viveiro de plantas, ao ar livre ou em estufa, as tarefas necessárias à cultura de sementes, bolbos, porta enxertos, arbustos, árvores e flores para propagação;

- Determinar variedades e quantidades das espécies vegetativas a cultivar, de acordo com condições locais, épocas do ano e fins a que se destinam;

- Executar e supervisionar o plano de trabalhos e técnicas de cultura a aplicar;

- Selecionar e orientar a aplicação de produtos químicos adequados ao combate e prevenção de doenças e pragas;

- Orientar trabalhos de adubação, sementeira, transplantação, plantação, poda, estacaria, enxertia e rega;

- Transacionar e registar produtos obtidos e despesas com culturas de plantas em viveiro;

- Supervisionar e dar formação aos trabalhadores sobre culturas de viveiro e as de higiene, saúde e segurança no trabalho;

- Recrutar trabalhadores de acordo com necessidades e época do ano;

- Efetuar ensaios com novas plantas em viveiro para posterior propagação.

*d) Motosserrista*

Compreende as tarefas e funções do motosserrista, que consistem, particularmente, em:

- Abater árvores, utilizando motosserra e outras ferramentas apropriadas;

- Amarrar cordas no topo das árvores ou colocar cunhas nos cortes para orientar o sentido da queda;

- Limpar, fazer o desrame, podar e o descascar árvores com machado, «descascadeira» ou outra ferramenta apropriada;

- Marcar os toros que corta de acordo com a finalidade e aproveitamento da madeira;

- Contar e empilhar peças obtidas para secagem e fixar suportes no chão para evitar desmoronamentos;

- Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

*e) Mecânico e reparador, de máquinas agrícolas e industriais*

Compreende as tarefas e funções do mecânico e reparador, de máquinas agrícolas e industriais que consistem, particularmente, em:

- Ajustar, instalar, examinar, efetuar revisões e reparar motores, máquinas e equipamento mecânico;

- Lubrificar motores e máquinas estacionárias;

- Inspeccionar e testar máquinas e equipamentos novos para verificar se estão em conformidade com as normas e especificações;

- Desmontar máquinas e equipamentos para retirar partes e efetuar reparações;

- Examinar partes para detetar deficiências (raturas, desgaste excessivo, etc.);

- Testar máquinas e equipamentos reparados para verificar a sua adequação;

- Registar as reparações e manutenções executadas;

- Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

*f) Provadores e classificadores de produtos/calibradores*

Compreende as tarefas e funções dos provadores e classificadores de alimentos e bebidas que consistem, particularmente, em:

- Inspeccionar, testar, provar e cheirar produtos agrícolas, alimentos e bebidas nos vários estados de transformação;

- Determinar qualidade, aceitabilidade, valor aproximado e classificar produtos por classes;

- Rejeitar produtos de qualidade inferior;

- Registar categoria e/ou números de identificação em etiquetas, folhas de entregas ou de vendas;

- Pesar e medir produtos.

*g) Operador de máquinas de embalar, encher e rotular*

Compreende as tarefas e funções do operador de máquinas de embalar, encher e rotular que consistem, particularmente, em:

- Operar e monitorizar máquinas de pesar, embrulhar, fechar e embalar produtos;

- Operar e monitorizar máquinas para rotular produtos, embalagens e outros recipientes;

- Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

### Grupo 6/Nível de competência 1

#### a) Trabalhador de limpeza

Compreende as tarefas e funções do trabalhador de limpeza escritórios e estabelecimentos, tais como:

- Encerar soalhos, escadas e móveis;
- Esvaziar cestos do lixo para contentores indicados;
- Substituir ou repor produtos nas instalações sanitárias (toalhas, papel higiénico, sabonetes e blocos de-sodorizantes);
- Limpar e arrumar salas e corredores de estabelecimento;
- Lavar superfícies (chão, vidros e paredes);
- Limpar instalações sanitárias do hotel e estabelecimento similar;
- Limpar cozinhas e ajudar no trabalho da cozinha.

#### b) Trabalhador da agricultura/horticultura/ frutícolas e centrais hortofrutícolas

Compreende as tarefas e funções de trabalhador que consistem, particularmente, em:

- Escavar e limpar valas para fins agrícolas;
- Carregar e descarregar matérias-primas, produtos, equipamentos e outros materiais;
- Apanhar e empilhar palha, feno, forragens e materiais similares;
- Regar, desbastar e sachar plantas manualmente;
- Apanhar fruta, frutos de casca rija, produtos hortícolas e outros;
- Plantar e colher, manualmente, produtos agrícolas;
- Classificar, escolher, atar molhos e embalar produtos agrícolas em recipientes;
- Pode utilizar pequenas máquinas e utensílios agrícolas, como roçadoras, tesouras e outros.

### ANEXO II

#### Grupos por níveis de competência e remuneração mínima mensal

Grupos	Remuneração
1	1 350,00 €
2	1 250,00 €
3	900,00 €
4	850,00 €
5	790,00 €
6	760,00 €

### ANEXO III

#### Remunerações mínimas diárias

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>, número 3, cláusula 59.<sup>a</sup>, número 6 e cláusula 60.<sup>a</sup>, número 5

Categorias Níveis	Salário hora	Salário dia	Remunerações por hora com proporcionais (férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)	Remunerações por dia com proporcionais (férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)
Nível 5	4,56 €	36,46 €	6,23 €	42,69 €
Nível 6	4,38 €	35,08 €	5,77 €	40,84 €

Lisboa, 5 de abril de 2023.

Pela Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP:

*Domingos Joaquim Filipe dos Santos*, como mandatário.

*Gonçalo Falcão Martins Pena Escudeiro*, como mandatário.

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

*Joaquim Venâncio*, como mandatário.

Depositado em 24 de abril de 2023, a fl. 25 do livro n.º 13, com o n.º 128/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

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

## Cláusula prévia

## Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022.

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

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

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

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência do contrato

- 1-Este contrato entra em vigor nos termos legais.
- 2-O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.
- 3-A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.
- 4-As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.
- 5- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

## Denúncia do contrato

- 1-A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em trinta dias.
- 2-A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.
- 3-As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

## CAPÍTULO II

**Admissão período experimental e carreira profissional**Cláusula 4.<sup>a</sup>**Admissão**

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

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Noção e duração do período experimental**

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

**Notas:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Categorias profissionais**

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

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Acesso automático

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- g) Permitir a afixação, em local próprio e visível de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;
- h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;
- k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;
- l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- m) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- n) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- o) As empresas obrigam-se a prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste CCT, bem como obrigam-se anualmente, nos termos legais e deste CCT, a remeter ao sindicato outorgante deste CCT, o SETAAB, cópia do Relatório Único, previsto nomeadamente na Lei n.º 105/2009, na Portaria n.º 55/2010 e na Lei n.º 108-A/2011.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Cobrança de quotização sindical

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

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

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

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

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador**

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 12.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções.

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Mobilidade geográfica**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Mobilidade funcional**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

(...)

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1-(...)

2-(...)

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1-(...)

2-(...)

3-(...)

a)(...);

b)(...)

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos

1-(...)

2-(...)

3-(...)

4-(...)

5-(...)

a)(...)

6-(...)

a)(...)

7-(...)

a)(...);

b)(...);

c)(...)

8-(...)

a)(...);

b)(...);

c)(...)

9-(...)

10-(...)

a)(...)

11-(...)

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1-(...)

a)(...);

b)(...);

c)(...);

d)(...);

e)(...);

f)(...);

- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Banco de horas**

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

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Isenção do horário de trabalho**

- 1-(...)
- a) (...);
- b) (...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- a) (...);
- b) (...)

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

- 1-(...)
- 2-(...)

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

- 1-(...)
- 2-(...)

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

- 1-(...)
- 2-(...)
- a) (...);
- b) (...);

- c) (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 4- (...)

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Prémios

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

Para efeitos do disposto neste CCT considera-se:

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

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

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

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

Sendo:

*RM* = Retribuição mensal.

*HS* = Horário semanal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 42,00 €.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)



## CAPÍTULO VI

### Deslocações

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

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

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

- Pequeno-almoço ..... 3,30 €;
- Almoço ou jantar ..... 12,00 €;
- Ceia ..... 6,00 €;
- Dormida: Contra a apresentação de documento de despesa ..... até ao máximo de 59,00 €

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Utilização de veículo pelo trabalhador

Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido ao valor de 0,36 €/km.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- São considerados feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

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

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

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

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

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)
- 6-(...)

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Alteração da marcação do período de férias**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

- 1-(...)
- 2-(...)

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Definição de falta**

- 1-(...)
- 2-(...)

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Tipos de falta**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1- Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a)* Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b)* Durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
- c)* Durante 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- d)* Durante dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
- e)* Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- f)* Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g)* Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
- h)* 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;
- i)* Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- j)* Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- k)* Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l)* Que por lei forem como tal qualificadas.

2- Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Comunicação e prova das faltas**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas**

- 1-(...)
- 2-(...)
- a)* (...);
- b)* (...);
- c)* (...);
- d)* (...);
- e)* (...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)
- 6-(...)

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Impedimento prolongado**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

## CAPÍTULO VIII

**Da cessação do contrato de trabalho**Cláusula 45.<sup>B</sup>**Cessação do contrato**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO IX

**Conciliação da vida familiar e profissional**

## SECÇÃO I

**Parentalidade**Cláusula 46.<sup>a</sup>**Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, 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 na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro e alterações seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Protecção na parentalidade**

- 1- A protecção 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 adopção;
  - 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 protecção da sua segurança e saúde;
  - g) Dispensa para consulta pré-natal;
  - h) Dispensa para avaliação para adopção;
  - 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;
  - 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 nocturno.

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 excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1- No âmbito do regime de protecção 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 protecção 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 49.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

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

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

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

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

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

7- Sem prejuízo no disposto no número anterior, 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 de internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

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

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se 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.

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

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar de um período facultativo 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 51.<sup>a</sup>

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 48.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 67.<sup>a</sup> 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 contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias (de calendário), seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 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 15 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 53.<sup>a</sup>

##### 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 nocturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Protecção 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- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva 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 adopção;
- 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 nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

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

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção 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 acção 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.

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

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

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, re-



tomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

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

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

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

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)

- 4- (...)
- 5- (...)
- a) (...);
- b) (...)

## CAPÍTULO XI

### Disciplina

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical

#### SECÇÃO I

##### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2- A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3- A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

5- À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

1- Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais, têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2- Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas.

## SECÇÃO II

### Nomeação de delegados e seus direitos

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 5 horas mensais ou de 8 horas tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores - 1;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores - 2;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores - 3;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores - 6;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores: seis mais um por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3- O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4- O crédito de horas atribuído nos termos do número 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos excepto para a retribuição.

6- Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de 2 dias, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou a comissão sindical, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, ou comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Informação sindical

Os delegados sindicais ou a comissão sindical ou intersindical, têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Direito a informação e consulta**

1- Os delegados, a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;

3- Os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical, devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Reuniões fora do horário normal**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos.

2- Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22h00, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Reuniões durante o horário normal**

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3- Os promotores das reuniões referidas neste e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4- Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

## SECÇÃO III

**Comissão sindical de empresas**Cláusula 68.<sup>a</sup>**Reuniões com entidade patronal**

1- A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Despedimentos de representantes de trabalhadores**

1- O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a 2 meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a 3 meses de serviço.

3- Para os efeitos deste contrato entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Proibição à discriminação por actividade sindical**

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

### CAPÍTULO XIII

#### **Regalias sociais**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios**

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

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

### CAPÍTULO XIV

#### **Comissão paritária**

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **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 73.<sup>a</sup>

#### 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 74.<sup>a</sup>

#### 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 73.<sup>a</sup>, à 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 XIII

### Direito à informação e consulta

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As empresas abrangidas pelo presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta

1- As empresas abrangidas pelo presente CCT, na qualidade de outorgantes deste CCT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

## CAPÍTULO XIV

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 77.<sup>a</sup>**Regimes mais favoráveis**

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

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

## ANEXO I

**Definição de funções**

*Ajudante de motorista/distribuidor* - É o/a trabalhador(a) que acompanha o motorista (quando tal for julgado necessário ou conveniente pela entidade empregadora) auxiliando-o na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos e cobrança dos mesmos, na altura da entrega.

*Amanhador(a)* - É o/a trabalhador(a) que, amanha e prepara o peixe, podendo excecionalmente, na ausência do manipulador ou no caso de afluência de trabalho, ajudar a transportar as caixas até às viaturas de transporte, podendo ainda executar tarefas complementares e compatíveis com a sua função.

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

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

*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 e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente de «marketing»* - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo desenvolver acções de publicidade, visando a promoção da empresa e fomentar a venda dos seus produtos, eventualmente através de acções diretas junto do consumidor; compete-lhe concretizar e analisar estudos de mercado bem como o relacionamento com agencias de publicidade, trademarketing e centrais de meios.

*Caixa* - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores.

*Caixeiro(a)* - É o/a trabalhador(a) que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. Recebe encomendas, elabora as respetivas notas e executa-as, cortando, separando, contando ou medindo mercadorias. No local de venda, em contacto com o cliente, informa-se do género de produtos que este deseja; enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda, recebe o respetivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.



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

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

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

*Chefe de vendas* - É o/a trabalhador(a) que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa, podendo substituir pontualmente, em caso de necessidade inspetores de vendas, promotores/prospectores e vendedores.

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

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

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

*Diretor(a) de serviços (financeiro, «marketing», projetos de produção e exportação, vendas e outros) ou chefe de escritório* - É o/a trabalhador(a) que planeia, dirige, supervisiona, coordena e controla todas as atividades, desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas do diretor(a)-geral.

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

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

*Estagiário* - É o/a trabalhador(a) que auxilia e executa tarefas que lhe sejam atribuídas no âmbito da profissionalização para que se prepara, sob a orientação do responsável do setor em que está integrado.

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

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

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

*Manipulador* - É o/a trabalhador(a) que executa todos os trabalhos inerentes à manipulação e movimentação do pescado, desde a sua aquisição até final da sua confeção para a entrega, podendo, quando necessário, ajudar a transportar as caixas até às camionetas. Poderá ainda executar tarefas complementares compatíveis com as suas funções. No exercício das suas funções poderá conduzir máquinas e aparelhos específicos, desde que habilitado para o efeito.

*Mecânico (a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento* - É o/a trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio. Monta, conserva e repara ins-

talações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controlo.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas, bem como efetuar cargas e descargas.

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

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

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

*Praticante* - É o/a trabalhador(a) que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respetivas categorias profissionais.

*Preparador(a) de produtos congelados* - É o/a trabalhador(a) que manipula os produtos destinados à congelação em quaisquer das fases da transformação. Para o efeito, prepara, confeciona e embala ou executa qualquer atividade afim.

*Promotor(a) de vendas* - É o/a trabalhador(a) que atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

*Rececionista* - É o/a trabalhador(a) que anuncia visitantes e acompanha-os, faz recados estampilha, endereça e entrega correspondência, executa outros serviços análogos; pode executar o serviço de endereçamento e reprodução de documentos. Recebe clientes e dá explicações sobre artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria. Poderá proceder ao atendimento telefónico, transmite mensagens e pedidos, que deverão ser registadas no sistema informático que for utilizado ou outro. Poderá, ainda, proceder à abertura de correspondência e tratamento do correio, recebimento de faxes e tarefas similares.

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

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

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

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

*Técnico(a) de contabilidade* - É o/a trabalhador(a) que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o Plano Oficial de Contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regis-

ta e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

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

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

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

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

*Vendedor(a)* - É o/a trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas e promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Pode efetuar vendas por telefone. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Poderá proceder a cobranças, bem como recolher informações da concorrência relacionadas com a sua atividade de venda.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Diretor(a) de produção Diretor(a) de serviços (financeiro, «marketing», projetos produção e exportação, vendas e outros) ou Chefe de escritório	1 018,00 €
II	Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado(a) geral	913,00 €
III	Chefe de secção Chefe de vendas Encarregado(a) Técnico(a) de manutenção	828,00 €
IV	Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de contabilidade Técnico(a) de secretariado	818,00 €

V	Assistente administrativo(a) Assistente de «marketing» Caixa Comprador (a) de peixe Fiel de armazém Fogoeiro(a) de 1. <sup>a</sup> Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados Motorista/vendedor/ distribuidor (sem comissões) Operador(a) de manutenção de 1. <sup>a</sup> Subchefe de secção	808,00 €
VI	Apontador(a) conferente Caixeiro Controlador(a) de qualidade Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Promotor(a) de vendas Operador(a) de manutenção de 2. <sup>a</sup> Vendedor(a)	779,00 €
VII	Ajudante de motorista/distribuidor(a) Operador(a) de armazém Rececionista Repositor(a)/promotor(a) Trabalhador(a) de fabrico - Produtos congelados	774,00 €
VIII	Amanhador(a) Guarda/porteiro(a) Manipulador(a) Preparador(a) de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém	762,00 €
IX	Comprador(a) de peixe Estagiário(a) Trabalhador(a) auxiliar	760,00 €
X	Praticante/aprendiz	705,00 € *

\* Sem prejuízo da lei da retribuição mínima mensal garantida.

Lisboa, 4 de abril de 2023.

Pela ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares:

*Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins*, como mandatário.

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

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, como mandatário.

Depositado em 24 de abril de 2023, a fl. 25 do livro n.º 13, com o n.º 134/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

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

## Cláusula prévia

## Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022.

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1-O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2-O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e de 1350 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência do contrato

1-Este contrato entra em vigor nos termos legais.

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

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

4-As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de janeiro a 31 de dezembro, sendo revistas anualmente.

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

Cláusula 3.<sup>a</sup>

## Denúncia do contrato

1-A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respectiva resposta ser formulada em trinta dias.

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

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

## CAPÍTULO II

**Admissão período experimental e carreira profissional**Cláusula 4.<sup>a</sup>**Condições gerais de admissão**

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

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

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

4- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Noção e duração do período experimental**

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

**Notas:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Acesso ou preenchimento de vaga**

Para o acesso ou preenchimento de vaga, deverá ser sempre ouvida a comissão sindical, delegado sindical e ou comissão de trabalhadores.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### **Trabalho eventual**

Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Definição de categorias profissionais**

No anexo II são definidas as categorias profissionais neste contrato e as funções que lhes correspondem.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### **Atribuição de categorias**

1- A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2- Quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias, durante mais de 90 dias consecutivos, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### **Relações nominais, quadro de pessoal e quotização sindical**

1- As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2- No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que, previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4- Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **Promoção e acesso**

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior.

2- Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam as condições necessárias.

3- Para a promoção ou acesso deverá ser ouvida previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

4- Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

5- Os praticantes e os estagiários são promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de dois anos.

6- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos de 3.<sup>a</sup> a 2.<sup>a</sup>, ao fim de três anos, e de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup>, ao fim de quatro anos.

7- Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos da promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

8- Os contínuos, porteiros e guardas, trabalhadores de limpeza e pacotes terão preferência no ingresso na carreira de profissionais de escritório, logo que completem o 2.<sup>o</sup> ciclo liceal ou equivalente.

9- Os pacotes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.



Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Antiguidade e certificado de aprendizagem**

No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo da aprendizagem, do qual constarão, necessariamente, a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade patronal**

- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...);
- l) (...);
- m) (...);
- n) (...)

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

- (...)
- a) (...);
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...)

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Transporte**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal**

(...)

Cláusula 18.<sup>a</sup>

- (...)
- b) (...);
- l) (...);
- m) (...);
- n) (...);
- o) (...);
- p) (...);
- q) (...);
- r) (...)

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Transferência de trabalhadores  
Formação profissional**

- 1-(...)
- 2-(...)

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Mobilidade funcional**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho e horário móvel - Definição e princípio geral**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Duração do trabalho**

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

2-O período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00 e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

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

4-Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, serão enviados aos sindicatos dois exemplares do horário de trabalho, dos quais um se destina ao respectivo delegado sindical.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Adaptabilidade na organização da duração do trabalho**

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

- a) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as sessenta horas;
- b) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas;
- c) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;
- d) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;
- e) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade;
- f) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

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

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

4-Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup> deste CCT.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Banco de horas**

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

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

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

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

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

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respectiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte.

No entanto, nas situações previstas nas alíneas *c)*, *d)* e *e)* do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas *d)* e *e)* do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

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

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da empresa respectiva. A empresa respectiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa respectiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

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

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

9- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

*a)* O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

*b)* O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

2- Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o respectivo intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

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

4- A entidade patronal deve afixar, sempre que possível, a escala e constituição dos turnos até oito dias antes do seu início.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal antes do início do trabalho. Não são porém permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

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

7- Aos trabalhadores que laborem em regime de 2 turnos rotativos, em que um deles seja parcialmente nocturno, será devido um subsídio de turno no valor de 15 % da remuneração base efectiva.

8- Este subsídio, com a ressalva do disposto no número seguinte, inclui já a remuneração do trabalho nocturno.

9- Os turnos referidos no número 7 serão efectuados entre as 7h00 e as 24h00. Sempre que o trabalho seja prestado fora deste horário, o mesmo será pago como trabalho nocturno, com o acréscimo de 35 % sobre a remuneração efectiva.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.
- 2- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.
- 3- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas.
- 4- No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras sessenta horas, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar trabalho suplementar, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave. Nas restantes sessenta horas, o trabalho é facultativo.
- 5- Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transporte colectivo ou da empresa desde o local de trabalho ao da concentração habitual.
- 6- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.
- 7- Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12h00 ou das 20h00, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O intervalo para a refeição conta como tempo de trabalho suplementar, até ao limite de meia hora.
- 8- Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de 14,50 €.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Limites da duração do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 2 horas diárias, 10 semanais e 200 anuais.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Isenção do horário de trabalho**

- 1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.
- 2- O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social acompanhado da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos necessários para comprovar os factos alegados.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dias de descanso semanal**

- 1- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.
- 2- O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.
- 3- Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:
  - a) Quando, em fase de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;
  - b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

- 1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.
- 2- Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, quatro horas.

## CAPÍTULO V

**Retribuição do trabalho**Cláusula 31.<sup>a</sup>**Retribuição**

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

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

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

4- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador, têm direito a um abono mensal para falhas de 31,00 €.

5- Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos, na proporção dos dias de substituição.

6- As quebras verificadas nas operações de cobrança e numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

7- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III.

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

$$RH = RM \times 12 HS \times 52$$

sendo *RM* a remuneração mensal e *HS* o horário semanal.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Tempo e forma de pagamento**

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

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

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho nocturno**

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

a) 25 %, para o trabalho prestado entre as 20h00 e as 24h00;

b) 35 %, para o trabalho prestado a partir das 0h00.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho suplementar**

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado**

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

2- Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal, a que se refere o número 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>, dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Subsídio de Natal**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)

**CAPÍTULO VI****Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados****Cláusula 37.<sup>a</sup>****Descanso semanal**

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo o dia previsto na escala de turnos rotativos, sendo o sábado considerado como dia de descanso complementar. Todos os restantes dias serão considerados úteis com exceção dos feriados.

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

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Feriados**

São equiparados para todos os efeitos ao descanso semanal, com a remuneração por inteiro, além dos dias considerados feriados obrigatórios pela lei, os seguintes: Terça-Feira de Carnaval; Feriado municipal.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Período e época de férias**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

- a) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- b) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do número 1 desta cláusula.

4- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias.

6- O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, sempre que o solicitarem, gozarão as férias simultaneamente, salvo se houver inconveniente para o normal funcionamento do serviço.

8- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, 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 vencido e respectivo subsídio.

9- A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio, na proporcionalidade de dois dias úteis por cada mês completo de serviço, mantendo-se a proporcionalidade nos casos inferiores a um mês.



Cláusula 40.<sup>a</sup>**Indisponibilidade do direito a férias**

(...)

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Violação do direito a férias**

1-(...)

2-(...)

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Doença no período de férias**

1-(...)

2-(...)

3-(...)

4-(...)

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar**

(...)

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

1-(...)

2-(...)

3-(...)

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Definição de faltas**

1-(...)

2-(...)

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Participação de faltas**

1-(...)

2-(...)

3-(...)

4-(...)

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1- Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
- c) Durante 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- d) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
- e) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- f) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

g) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;

h) 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;

i) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

j) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

k) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) Que por lei forem como tal qualificadas.

2- Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2- Excetua-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea i) da cláusula 47.<sup>a</sup>, quando para além dos limites estabelecidos na cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão o direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas, que serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal 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- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5- A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida com a menção expressa desse facto.

## CAPÍTULO VII

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 52.<sup>a</sup>**Cessação do contrato**

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

## CAPÍTULO VIII

**Conciliação da vida familiar e profissional**

## SECÇÃO I

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, 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 Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro e alterações seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Protecção na parentalidade**

1- A protecção 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 adopção;
- 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 protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- 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;
- 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 nocturno.

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 excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Conceitos em matéria de protecção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de protecção 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 protecção 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 56.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

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

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

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

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

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

7- Sem prejuízo no disposto no número anterior, 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 de internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

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

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se 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.

11- Na falta da declaração referida nos números 8 a licença é gozada pela mãe.

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

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

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

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

- 1- A mãe pode gozar de um período facultativo 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 58.<sup>a</sup>**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

- 1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 48.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
  - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
  - b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- 2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 67.º 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 contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Licença parental exclusiva do pai**

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias (de calendário), seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 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 15 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 60.<sup>a</sup>**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 nocturno;
- r)* Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s)* Artigo 62.º - Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t)* Artigo 63.º - Protecção 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- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva 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 adopção;
- 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 nocturno;

*i)* Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

- j)* Dispensa para avaliação para adopção.

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

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção 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 acção 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.

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

*a)* Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

*b)* Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

*c)* Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

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

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade 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.

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

## SECÇÃO II

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Trabalho de menores**

- (...)
- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)

## SECÇÃO III

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Trabalhador-estudante**

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

## SECÇÃO IV

### **Trabalho de idosos e diminuídos**

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **Trabalho de idosos e diminuídos**

- (...)



## CAPÍTULO X

**Trabalho fora do local habitual**Cláusula 64.<sup>a</sup>**Princípio geral**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1- Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido ao valor de 0,36 €/km.

2- Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

3- Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes pessoais), durante o período em que se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.

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

5- Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

- a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;
- b) Pequeno-almoço ..... 4,00 €;
- c) Almoço ou jantar ..... 15,00 €.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6- Estas disposições aplicam-se também aos trabalhadores em serviço externo quando, por motivos imprevistos, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

7- Nas deslocações, o início e o fim do almoço ou jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11h30 e as 14h30 e as 19h30 e as 21h30.

8- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7h00, inclusive.

9- O disposto no número 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

## CAPÍTULO XI

**Previdência e outras garantias sociais**Cláusula 64.<sup>a</sup>**Complemento de subsídio de doença**

(...)

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Complemento da pensão de reforma**

(...)

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

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

2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 5,80 €, sem prejuízo do disposto na cláusula 81.<sup>a</sup>

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

4- Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

## CAPÍTULO XI

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**Cláusula 67.<sup>a</sup>**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

(...)

## CAPÍTULO XII

**Disciplina**Cláusula 68.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

1-(...)

2-(...)

3-(...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...)

## CAPÍTULO XIII

**Livre exercício dos direitos e atividade sindical**Cláusula 69.<sup>a</sup>**Exercício dos direitos sindicais**

(...)

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Direito à informação e consulta**

1-(...)

2-(...)

## CAPÍTULO XIII

### Formação profissional

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Objetivos

- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

- (...)
- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas e subsídio para formação contínua

- (...)
- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Conteúdo da formação contínua

- (...)
- 1- (...)
- 2- (...)

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

- 1- (...)
- 2- (...)

## CAPÍTULO XIV

**Relações entre as partes outorgantes**Cláusula 76.<sup>a</sup>**Declarações de intenções**

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

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

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Constituição**

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

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

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

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

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Competência**

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

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

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Funcionamento e deliberações**

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Pequeníssimas empresas

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de 5,20 €.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

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

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

## ANEXO I

### Definição de funções

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

*Ajudante de encarregado fabril* - É o trabalhador(a) que coadjuva o encarregado fabril no desempenho das suas funções e o substitui nos seus impedimentos.

*Ajudante de operador(a) de fritadeira* - É o(a) trabalhador(a) que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita e colabora, por um período máximo de dois anos, para o exercício da profissão de operador de fritadeira.

*Ajudante de motorista* - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

*Ajudante de motorista vendedor-distribuidor* - É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

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

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

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

e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

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

*Auxiliar de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia nos trabalhos de armazém. Ajuda a arrumar os diversos produtos no seu lugar, separando-os pela guia de remessa ou outros documentos. Procede ao carregamento dos diversos materiais a expedir.

*Auxiliar de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações da caixa e de registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas do pagamento. Pode preparar os fundos

*Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros)* - É o(a) trabalhador(a) que, executando ou não funções da sua profissão, dirige e orienta o serviço inerente às suas funções.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de um departamento de serviços administrativos ou do sector de produção.

*Chefe de serviços/departamento* - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de serviços e ou departamento de índole administrativa, industrial, agrícola, comercial ou outras.

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

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

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

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

*Demonstrador(a)/repositor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz a demonstração e ou exposição dos artigos por grosso e a retalho em estabelecimentos e indústrias, arruma e repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias.

*Director(a) de serviços/divisão* - É o(a) trabalhador(a) que dirige um ou mais serviços e ou divisões, quer ela seja do âmbito administrativo, comercial, produtivo e ou técnico, entre outros.

*Embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que acondiciona e ou embala o produto por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento. Detecta ainda possíveis deficiências nas embalagens, retirando-as e participando superiormente as anomalias detectadas.

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

*Encarregado(a) fabril* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento de um ou mais sectores de produção, ou de apoio a mesma.

*Encarregado(a) de laboratório* - É o trabalhador responsável pelo funcionamento de uma ou mais actividades de laboratório de análises e ou ensaios físico-químicos.

*Encarregado(a) de manutenção* - É o trabalhador responsável pela execução de trabalhos de reparação e conservação mecânica, eléctrica e ou construção civil.

*Escolhedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à escolha das matérias-primas e produtos por métodos manuais, retirando-lhes todas as impurezas. Pode desempenhar rotativamente estas funções com as de embalador.

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

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

*Fogoeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966), providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos acessórios, bem como pelo tratamento de água e boa conservação das instalações.

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

*Guarda-livros* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, simples ou com juros, e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração de balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Inspector(a) de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que inspecciona os serviços dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode receber as encomendas.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

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

*Oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

*Operador(a) de estação elevatória - Água e esgotos* - É o(a) trabalhador(a) que opera e vigia o funcionamento dos equipamentos das instalações de bombagem e elevação de águas e esgotos: acciona os comandos da instalação relativos à passagem da água pelos filtros, grelhas e sifões e manobra as respectivas comportas; regista em mapas os valores observados no equipamento das instalações de bombagem destinadas à captação e distribuição de água ou dejectos e colabora na limpeza e conservação dos equipamentos.

*Operador(a) de fritadeira* - É o(a) trabalhador(a) que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de fritar batatas, nomeadamente preparação da máquina, verificando a quantidade e qualidade da batata existente no sem-fim da depiladeira. Procede ao enchimento do dispositivo de lavagem e vigia o funcionamento do dispositivo de fritar. Controla o nível do óleo e a temperatura da máquina.

*Operador(a) de instalações de tratamento de água* - É o(a) trabalhador(a) que opera e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água: prepara soluções químicas para o tratamento de água a partir de análises efectuadas; interpreta e regista os resultados de leituras e incidentes de exploração; determina o Ph da água e procede às correcções necessárias; colabora na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos e zela pela limpeza das instalações e equipamentos.

*Operador(a) de máquinas de empacotar* - É o(a) trabalhador(a) que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina automática utilizada para envolver o produto e fechar a respectiva embalagem, nomeadamente preparando a máquina, colocando a bobina de material de envolvimento no eixo da máquina e regulando as guias. Introduce a película através dos rolos de transporte e prende-os ao mecanismo de embalar. Regula, se necessário, os sistemas que comandam a tensão das bobinas e a velocidade das películas. Posiciona o mecanismo eléctrico de termossoldagem para o fecho lateral das embalagens. Põe a máquina em funcionamento. Vigia a alimentação da máquina. Corrige o funcionamento da máquina sempre que necessário.

*Operador(a) de máquinas de pinhão e outros frutos secos* - É o(a) trabalhador(a) que vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas utilizadas para descascar as pinhas e partir o pinhão e outros frutos secos. É o responsável pela alimentação das máquinas. Escolhe, lava, seca e ensaca o pinhão.

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

*Pedreiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pe-



dra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

*Praticante* - É o(a) trabalhador(a) que faz tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

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

*Secretário(a) de direcção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode operar eventualmente com telex.

*Serralheiro(a) mecânico(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Servente* - É o(a) trabalhador(a) que executa cargas e descargas, arruma caixas em paletes e executa trabalhos complementares não especializados necessários. Proceda ainda à limpeza geral ou parcial da fábrica.

*Telefonista* - É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, podendo eventualmente executar outras tarefas compatíveis com a sua função.

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

*Torrador(a) de frutos secos* - É o(a) trabalhador(a) que escolhe, prepara e torra frutos secos e zela pelo bom funcionamento das respectivas máquinas.

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

Mantêm-se, no entanto, em vigor os regimes de funções praticados na empresa.

Nota: A categoria profissional de «porteiro» foi extinta na presente revisão.

## ANEXO II

### Retribuições mínimas mensais

#### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023
0	Diretor(a) de serviços/divisão	1 278,00 €
1	Chefe de serviços/departamento	1 173,00 €
2	Chefe de vendas Encarregado(a) fabril Encarregado(a) de laboratório Encarregado(a) de manutenção	1 028,00 €
3	Ajudante(a) de encarregado(a) fabril Chefe de secção Encarregado(a) de armazém Guarda-livros Tesoureiro(a)	943,00 €

4	<p>Chefe(a) de equipa (eletricista, metalúrgico, produção, vendas e outros)</p> <p>Assistente administrativo(a) principal</p> <p>Fogoeiro(a) principal</p> <p>Secretário(a) de direção</p>	848,00 €
5	<p>Analista</p> <p>Caixa</p> <p>Assistente administrativo(a)</p> <p>Fiel de armazém</p> <p>Fogoeiro(a) de 1.<sup>a</sup></p> <p>Inspetor(a) de vendas</p> <p>Motorista de pesados</p> <p>Motorista vendedor(a)-distribuidor(a)</p> <p>Oficial eletricista</p> <p>Pedreiro(a) de 1.<sup>a</sup></p> <p>Serralheiro(a) mecânico de 1.<sup>a</sup></p> <p>Vendedor(a)</p>	808,00 €
6	<p>Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte</p> <p>Motorista de ligeiros</p> <p>Operador(a) de estação elevatória - Águas e esgotos</p> <p>Operador(a) de fritadeira</p> <p>Operador(a) de instalações de tratamento de água</p> <p>Operador(a) de máquinas de empacotar</p> <p>Operador(a) de máquinas de pinhão e outros frutos secos</p> <p>Torrador(a) de frutos secos</p>	790,00 €
7	<p>Cobrador(a)</p> <p>Assistente administrativo(a) de 2.<sup>a</sup></p> <p>Fogoeiro(a) de 2.<sup>a</sup></p> <p>Pedreiro(a) de 2.<sup>a</sup></p> <p>Pré-oficial eletricista do 2.<sup>o</sup> ano</p> <p>Serralheiro(a) mecânico(a) de 2.<sup>a</sup></p>	780,00 €
8	<p>Ajudante de motorista</p> <p>Ajudante de motorista vendedor-distribuidor</p> <p>Auxiliar de armazém</p> <p>Demonstrador(a)/repositor(a)</p> <p>Assistente administrativo(a) de 3.<sup>a</sup></p> <p>Fogoeiro(a) de 3.<sup>a</sup></p> <p>Pedreiro(a) de 3.<sup>a</sup></p> <p>Pré-oficial eletricista do 1.<sup>o</sup> ano</p> <p>Serralheiro(a) mecânico(a) de 3.<sup>a</sup></p> <p>Telefonista</p>	775,00 €
9	<p>Ajudante de eletricista do 2.<sup>o</sup> ano</p> <p>Ajudante de operador(a) de fritadeira</p> <p>Ajudante de operador(a) de máquinas de empacotar</p> <p>Auxiliar de laboratório</p> <p>Estagiário(a) do 2.<sup>o</sup> ano</p> <p>Guarda</p> <p>Praticante do 2.<sup>o</sup> ano</p> <p>Servente</p>	768,00 €
10	<p>Contínuo(a)</p> <p>Embalador(a)</p> <p>Escolhedor(a)</p>	763,00 €

11	Ajudante de eletricista do 1.º ano Aprendiz(a) Estagiário(a) do 1.º ano Paquete Praticante do 1.º ano	760,00 €
----	---	----------

Lisboa, 4 de abril de 2023.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

*Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins*, como mandatário.

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

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, como mandatário.

Depositado em 24 de abril de 2023, a fl. 25 do livro n.º 13, com o n.º 130/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outras, do Contrato Coletivo de Trabalho entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o - Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série n.º 13, de 8 de abril de 2021 (texto consolidado), com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022 (alteração salarial e outras).

## CAPÍTULO I

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

1-O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas com categorias enquadradas neste contrato, representados pelos sindicatos signatários;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 42.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2-O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3-Esta convenção coletiva de trabalho abrange 93 empresas e 2076 trabalhadores.

4-Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

## Cláusula 2.ª

## Vigência e produção de efeitos

1-O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

## CAPÍTULO V

## Retribuição do trabalho

## Cláusula 21.ª

## Ajudas de custo

1-Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

a) Diária ..... 66,20 €;

Alojamento e pequeno-almoço .....	34,15 €;
Refeições .....	32,05 €.
2- ( <i>Mantém-se.</i> )	
§ único. ( <i>Mantém-se.</i> )	
3- ( <i>Mantém-se.</i> )	
4- ( <i>Mantém-se.</i> )	

## CAPÍTULO VIII

**Questões gerais e transitórias**Cláusula 41.<sup>a</sup>**Subsídio de risco e seguro**

1- Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de 7,15 € por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

2- As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 66 675,00 €.

## ANEXO II

**Tabela de remunerações certas mínimas**

Níveis	Categorias profissionais (M/F)	Retribuições (€)
I	Chefe de escritório Diretor/a de serviços	1 102,00 €
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado/a geral Gestor/a de produto Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho Tesoureiro/a	995,00 €
III	Chefe de compras Chefe de secção Guarda-livros Inspetor/a de vendas Programador/a informático/a Técnico/a de garantia de qualidade	942,00 €

IV	<p>Assessor/a de contabilidade          Caixeiro/a - Encarregado/a ou chefe de secção          Correspondente em línguas estrangeiras          Demonstrador/a (sem comissões)          Encarregado/a          Encarregado/a de armazém          Promotor/a de vendas (sem comissões)          Prospetor/a de vendas (sem comissões)          Secretário/a          Técnico/a de controlo de qualidade (mais de 4 anos)          Técnico/a de laboratório (com mais de 4 anos)          Vendedor/a (sem comissões)          Vendedor/a especializado/a (sem comissões)</p>	921,00 €
V	<p>Caixa          Cobrador/a          Dactilógrafo/a de 1.<sup>a</sup>          Fiel de armazém          Motorista de pesados          Operador/a de computadores de 1.<sup>a</sup>          Operador/a de máquinas - Técnico/a II          Operário de laboração fabril de 1.<sup>a</sup>          Primeiro/a-caixeiro/a          Primeiro/a-escriturário/a          Técnico/a auxiliar de laboratório (de 2 a 4 anos)          Técnico/a de controlo de qualidade (até 4 anos)</p>	849,00 €
VI	<p>Ajudante de fiel ou conferente          Dactilógrafo/a de 2.<sup>a</sup>          Motorista de ligeiros          Operador/a de computadores de 2.<sup>a</sup>          Operador/a de máquinas - Técnico/a I          Operário de laboração fabril de 2.<sup>a</sup>          Segundo/a-caixeiro/a          Segundo/a-escriturário/a          Técnico/a auxiliar de laboratório (até 2 anos)          Técnico/a de manutenção e serviços gerais I</p>	806,00 €
VII	<p>Ajudante de motorista          Dactilógrafo/a de 3.<sup>a</sup>          Demonstrador/a (com comissões)          Embalador/a especializado/a          Empregado/a de armazém e manutenção          Empregado/a de expedição          Operador/a de computador estagiário/a          Operário de laboração fabril de 3.<sup>a</sup>          Promotor/a de vendas (com comissões)          Prospetor/a de vendas (com comissões)          Técnico/a de manutenção e serviços gerais II          Telefonista de 1.<sup>a</sup>          Terceiro/a-caixeiro/a          Terceiro/a-escriturário/a          Vendedor/a (com comissões)          Vendedor/a especializado/a (com comissões)</p>	793,00 €

VIII	Caixeiro/a-viajante do 2.º ano Contínuo/a, porteiro/a, e guarda de 1.ª Distribuidor/a Embalador/a Estagiário/a e dactilógrafo/a do 3.º ano Operador/a empilhador/básculo Servente Servente de manutenção Telefonista de 2.ª	771,00 €
IX	Auxiliar de serviços Caixeiro/a-viajante do 1.º ano Contínuo/a, porteiro/a, e guarda de 2.ª Estagiário/a e dactilógrafo/a do 2.º ano Servente de limpeza	769,00 €
X	Caixeiro/a-ajudante Estagiário/a e dactilógrafo/a do 1.º ano Praticante (comércio e armazém)	766,00 €
XI	Paquete	761,00 €

Porto, 28 de fevereiro de 2023.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.

*Hélio Filipe da Silva Sousa*, como mandatário.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José Luís da Silva Rodrigues*, como mandatário.

*Fausto de Oliveira Magalhães Silva*, como mandatário.

Depositado em 24 de abril de 2023, a fl. 25 do livro n.º 13, com o n.º 131/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras**

Revisão do CCT - Contrato coletivo de trabalho entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2021 (Texto consolidado), com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022 (Alteração salarial e outras).

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

## Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional inscritas na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas, com categorias enquadradas neste contrato, representadas pela associação signatária.

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 81.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 37 empregadores e 578 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

## Cláusula 2.ª

**Vigência e produção de efeitos**

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

## CAPÍTULO IV

**Prestação de trabalho**Cláusula 21.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**1- (*Mantém-se.*)2- (*Mantém-se.*)3- (*Mantém-se.*)4- (*Mantém-se.*)a) (*Mantém-se.*);b) (*Mantém-se.*);c) (*Mantém-se.*);d) (*Mantém-se.*);e) (*Mantém-se.*)5- (*Mantém-se.*)6- (*Mantém-se.*)

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, a fornecê-la ou se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados de 14,83 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8- (*Mantém-se.*)9- (*Mantém-se.*)10- (*Mantém-se.*)a) (*Mantém-se.*);b) (*Mantém-se.*)11- (*Mantém-se.*)12- (*Mantém-se.*)

## CAPÍTULO V

**Trabalho fora do local habitual - deslocações em serviço**Cláusula 29.<sup>a</sup>**Refeições**

1- Quando, devido a deslocação em serviço, o/a trabalhador/a ficar impossibilitado/a de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 17,60 € ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Viagens em serviço**1- (*Mantém-se.*)a) (*Mantém-se.*);

b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

- Pequeno-almoço .....	4,37 €;
- Refeições (almoço e jantar) .....	34,14 €;
- Alojamento .....	44,70 €;
- Diária completa .....	83,21 €.

2- (*Mantém-se.*)3- (*Mantém-se.*)4- (*Mantém-se.*)

## CAPÍTULO VI

**Retribuição do trabalho**Cláusula 37.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 13,87 € por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- *(Mantém-se.)*

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 41,77 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o/a trabalhador/a e a entidade patronal.

2- *(Mantém-se.)*

3- *(Mantém-se.)*

## CAPÍTULO XII

**Regalias sociais**Cláusula 72.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 5,55 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- *(Mantém-se.)*

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 5,55 €.

## ANEXO IV

**Remunerações certas mínimas**

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (Euros)
I	Diretor(a) de informação médica Diretor(a) de serviços	1 403,00 €
II	Chefe de centro de Informática Chefe de informação médica Chefe de serviços Diretor(a) técnico Gestor(a) de produto/s	1 228,00 €
III	Analista de sistemas Chefe de delegação da informação médica Chefe de formação de informação médica Chefe de produto/s Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Contabilista Técnico(a) de contas	1 111,00 €

IV	<p>           Chefe de secção (de escritório/de informação médica/de vendas/de aprovisionamento)            Delegado(a) de informação médica            Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares            Delegado(a) de informação médica hospitalar            Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção)            Guarda-livros            Programador(a) de informática            Técnico(a)            Tesoureiro(a)            Tradutor(a)         </p>	1 096,00 €
V	<p>           Caixeiro(a) encarregado(a)            Correspondente em línguas estrangeiras            Delegado(a) de informação médica estagiário(a)            Desenhador(a)-projetista            Desenhador(a)-projetista publicitário(a)            Encarregado(a) de sector            Enfermeiro(a) coordenador(a)            Fogueiro(a) encarregado(a)            Preparador(a) técnico(a) encarregado(a)            Prospetor(a) de vendas            Secretário(a) de direção            Vendedor(a) especializado(a)         </p>	1 016,00 €
VI	<p>           Analista de 1.<sup>a</sup>            Caixa            Educador(a) de infância            Encarregado(a) de refeitório de 1.<sup>a</sup>            Enfermeiro(a)            Escriturário(a) de 1.<sup>a</sup>            Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras            Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia            Operador(a) de informática            Preparador(a) técnico(a) de 1.<sup>a</sup>            Técnico(a) de serviço social            Vendedor(a)         </p>	940,00 €
VII	<p>           Afinador(a) de máquinas de 1.<sup>a</sup>            Analista de 2.<sup>a</sup>            Auxiliar de educação            Auxiliar de enfermagem            Caixeiro(a) de 1.<sup>a</sup>            Cobrador(a)            Cozinheiro(a)            Desenhador(a) (mais de 3 anos)            Desenhador(a) de arte finalista (mais de 3 anos)            Despenseiro(a)            Eletricista oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador)            Encarregado(a) de refeitório de 2.<sup>a</sup>            Escriturário(a) de 2.<sup>a</sup>            Fogueiro(a) de 1.<sup>a</sup>            Mecânico(a) de automóveis            Motorista de pesados            Preparador(a) técnico(a) de 2.<sup>a</sup>            Promotor(a) de vendas         </p>	883,00 €

VIII	<p>Afinador(a) de máquinas de 2.<sup>a</sup>  Analista auxiliar  Caixeiro(a) de 2.<sup>a</sup>  Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de 1 ano)  Desenhador(a) (menos de 3 anos)  Desenhador(a) de arte finalista (menos de 3 anos)  Eletricista pré-oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador)  Embalador (a) encarregado(a)  Encarregado(a) de lavandaria  Encarregado(a) de serviços auxiliares  Escriturário(a) de 3.<sup>a</sup>  Fogueiro(a) de 2.<sup>a</sup>  Motorista de ligeiros  Preparador(a) técnico(a) auxiliar</p>	836,00 €
IX	<p>Ajudante de motorista  Caixeiro(a) de 3.<sup>a</sup>  Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano)  Distribuidor(a)  Embalador (a)/produção com mais de 2 anos  Embalador(a)/armazém com mais de 2 anos  Estagiário(a) do 3.º ano (EE)  Operador(a) de máquinas  Telefonista</p>	796,00 €
X	<p>Ajudante de cozinha  Auxiliar de laboratório  Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano  Contínuo(a)  Costureiro(a)  Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano)  Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano)  Empregado(a) de balcão  Empregado(a) de refeitório  Engomadeira(o)  Estagiário(a) do 2.º ano (EE)  Guarda  Higienizador(a)  Jardineiro(a)  Porteiro(a)  Vigilante</p>	776,00 €
XI	<p>Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano  Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano)  Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano)  Estagiário(a) do 1.º ano (EE)  Servente de armazém  Trabalhador(a) da limpeza</p>	766,00 €
XII	<p>Caixeiro(a) ajudante  Paquete</p>	761,00 €

## ANEXO VIII

**Estatuto para os profissionais de informação médica sobre condições específicas de trabalho**

## Artigo 6.º

**Deslocação em serviço**

1- Os profissionais de informação médica, quando em serviço, têm direito ao pagamento de ajudas de custo, nas condições a seguir estabelecidas:

- a) 19,74 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70/km e a empresa garanta o regresso à residência;
- b) 74,67 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70/km e o trabalhador não regressar à sua residência.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

Porto, 28 de fevereiro de 2023.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.

*Hélio Filipe da Silva Sousa*, como mandatário.

Pela NORQUIFAR- Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José Luís da Silva Rodrigues*, como mandatário.

*Raquel Mouta Faria da Costa*, como mandatária.

Depositado em 24 de abril de 2023, a fl. 25 do livro n.º 13, com o n.º 132/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento) -'Alteração salarial e outras e texto consolidado**

## Cláusula de revisão

A presente revisão altera a Convenção Coletiva de Trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017 e última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2019, apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- O número de empresas abrangida por este CCT é cerca de 16 400 e o número de trabalhadores é cerca de 71 300.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

## Classificação dos estabelecimentos

1- Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

## Grupo A:

Hotéis e hotéis rurais de 5 estrelas  
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas  
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas  
Apartamentos turísticos de 5 estrelas  
Hotéis e hotéis rurais de 4 estrelas  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas  
Pousadas  
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas  
Apartamentos turísticos de 4 estrelas  
Embarcações turísticas

## Grupo B:

Hotéis e hotéis rurais de 3, 2 e 1 estrelas  
Hotéis-apartamentos turísticos de 3, 2 e 1 estrelas  
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas  
Apartamentos turísticos de 3 estrelas  
Estabelecimentos de turismo no espaço rural e turismo de habitação  
Alojamento local



- 2- (...)
- 3- (...)

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão da CCT

- 1- (...)
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos de 1 de fevereiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

- 1- Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de 52,55 € por cada uma das línguas francesa ou alemã, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade.
- 2- (...)
- 3- (...)

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Direito à alimentação

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- Nos demais estabelecimentos o fornecimento de alimentação será substituído pelo respetivo equivalente pecuniário no valor de 135,00 euros mensais.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação em espécie

- 1- Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte: Refeições valor (euros):
  - a) Refeições completas/mês ..... 135,00 €;
  - b) Refeições avulsas:
    - Pequeno-almoço ..... 2,89 €;
    - Ceia simples ..... 3,99 €;
    - Almoço, jantar ou ceia completa ..... 5,68 €.
- 2- (...)

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

- 1- Com a entrada em vigor do presente contrato, os anteriores níveis I e II são fundidos num único nível, passando as respetivas categorias a integrar o «nível I».
- 2- Na sequência do referido no número anterior, e atendendo a que todos os níveis sofrem uma renumeração por esta razão, a tabela salarial passa a conter X níveis, sendo as categorias devidamente enquadradas nos seguintes termos:
  - Anteriores níveis I e II - Atual nível I;

- Anterior nível III - Atual nível II;
- Anterior nível IV - Atual nível III;
- Anterior nível V - Atual nível IV;
- Anterior nível VI - Atual nível V;
- Anterior nível VII - Atual nível VI;
- Anterior nível VIII - Atual nível VII;
- Anterior nível IX - Atual nível VIII;
- Anterior nível X - Atual nível IX;
- Anterior nível XI - Atual nível X.

## ANEXO I

**Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais**

1 de fevereiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023

Em euros

	Grupo A	Grupo B
X	2 264,00 €	1 434,00 €
IX	1 283,00 €	1 078,00 €
VIII	1 132,00 €	969,00 €
VII	981,00 €	895,00 €
VI	910,00 €	881,00 €
V	873,00 €	825,00 €
IV	803,00 €	776,00 €
III	792,00 €	772,00 €
II	776,00 €	765,00 €
I	760,00 €	760,00 €

## ANEXO II

**Categorias profissionais e níveis de remuneração**

Nível X:

Diretor de hotel

Nível IX:

Subdiretor de hotel

Diretor (direção)

Diretor (termas, *health club*, piscinas e praias, instalações de *spa*, balneoterapia, talassoterapia, alassoterapia e outras semelhantes)

Diretor de restaurante

Chefe de cozinha

Chefe/mestre pasteleiro

Diretor de qualidade

Diretor de golfe

Diretor administrativo e financeiro

Diretor comercial

Diretor de serviços técnicos

## Nível VIII:

Assistente de diretor (direção)  
Técnico de acolhimento (*guest relations*)  
Chefe de receção  
Chefe de mesa/bar  
Subchefe de cozinha  
Subchefe/mestre pasteleiro  
Nutricionista  
Microbiologista  
Professor de natação  
Professor de golfe  
Diretor de serviços  
Diretor de recursos humanos  
Técnico de *marketing*  
Mestre  
Contabilista/técnico de contas  
Chefe de manutenção

## Nível VII

Chefe de segurança  
Chefe de compras/ecónomo  
Subchefe de mesa/bar  
Cozinheiro principal  
Pasteleiro principal  
Formador  
Chefe de departamento de divisão ou de serviços  
Chefe de secção  
Tesoureiro  
Gestor de preços (*revenue manager*)  
Chefe de serviços técnicos

## Nível VI

Subchefe de receção  
Chefe de secção de controle  
Governante geral de andares  
Supervisor de bares  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de copa  
Secretário (golfe)  
Capataz de campo  
Capataz de rega  
Chefe de caddies  
Secretário de direção (setor administrativo)  
Promotor de vendas principal  
Eletromecânico em geral  
Encarregado de jardins  
Chefe de cafetaria  
Encarregado de limpeza

## Nível V

Rececionista principal  
Trintanário principal  
Controlador  
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza  
Empregado de mesa - Principal

Escansão principal  
Rececionista de restauração principal  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de consultório principal  
Empregado de inalações principal  
Empregado de secção de fisioterapia principal  
Esteticista principal  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna principal  
Operador de golfe principal  
Controlador de caixa  
Assistente administrativo principal  
Telefonista principal  
Promotor de vendas  
Caixeiro principal  
Operário polivalente principal  
Barman principal  
Florista

Nível IV

Rececionista de 1.<sup>a</sup>  
Trintanário  
Empregada de andares principal  
Controlador de minibares principal  
Controlador de *room-service* principal  
Costureira principal  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
Escansão  
*Barman* de 1.<sup>a</sup>  
Rececionista de restauração  
Preparador de banquetes principal  
Cafeteiro principal  
Cozinheiro 3.<sup>a</sup>  
Pasteleiro 3.<sup>a</sup>  
Empregado de consultório  
Empregado de inalação  
Empregado de secção de fisioterapia  
Banheiro termal principal  
Esteticista  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna  
Tratador/conservador de piscinas principal  
Empregado de balneários principal  
Rececionista de golfe principal  
Operador de golfe de primeira  
Caixa  
Assistente administrativo 1.<sup>a</sup>  
Cobrador  
Telefonista 1.<sup>a</sup>  
Caixeiro 1.<sup>a</sup>  
Operário polivalente 1.<sup>a</sup>  
Motorista marítimo principal  
Marinheiro principal  
Empregado de garagem principal  
Motorista principal  
Jardineiro principal  
Empregada de rouparia/lavandaria principal

## Nível III

Rececionista de 2.<sup>a</sup>  
Porteiro de restauração e bebidas  
Bagageiro  
Mandarete  
Vigilante  
Dispenseiro/cavista nível II  
Empregada de andares  
Empregada de rouparia/lavandaria  
Controlador de minibares  
Controlador de *room-service*  
Costureira  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>  
Barman de 2.<sup>a</sup>  
Preparador de banquetes  
Cafeteiro  
Estagiário de cozinheiro  
Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria  
Copeiro principal  
Empregado de limpeza principal  
Empregado de refeitório principal  
Banheiro termal  
Buvete  
Duchista  
Manicuro/pedicuro  
Banheiro-nadador-salvador  
Tratador/conservador de piscinas  
Vigia de bordo  
Bilheteiro  
Empregado de balneários  
Moço de terra  
Rececionista de golfe  
Operador de golfe de 2.<sup>a</sup>  
*Caddie*  
Assistente administrativo 2.<sup>a</sup>  
Telefonista 2.<sup>a</sup>  
Caixeiro 2.<sup>a</sup>  
Operário polivalente 2.<sup>a</sup>  
Motorista marítimo  
Marinheiro  
Empregado de garagem  
Motorista  
Jardineiro  
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas

## Nível II

Rececionista estagiário  
Dispenseiro cavista nível I  
Estagiário de empregado de mesa  
Estagiário de barman  
Estagiário de cafeteiro  
Copeiro  
Empregado de limpeza  
Estagiário de assistente administrativo  
Estagiário de operário polivalente

## Nível I

Rececionista - Aprendiz maior de 18 anos  
 Estagiário de controlador  
 Estagiário de despenseiro maior de 18 anos  
 Aprendiz de empregada de andares/quartos  
 Aprendiz de empregada de rouparia/lavandaria  
 Aprendiz de empregado de mesa maior de 18 anos  
 Aprendiz de barman maior de 18 anos  
 Aprendiz de cafeteiro maior de 18 anos  
 Aprendiz de cozinheiro  
 Aprendiz de pasteleiro  
 Ajudante de motorista  
 Aprendiz de copeiro  
 Copeiro-aprendiz  
 Aprendiz de assistente administrativo  
 Empregado de refeitório  
 Estagiário de empregado de balneário  
 Estagiário de telefonista  
 Estagiário de caixeiro  
 Aprendiz de operário polivalente  
 Aprendiz de controlador maior de 18 anos  
 Aprendiz de controlador menor de 18 anos  
 Aprendiz de despenseiro menor de 18 anos  
 Aprendiz de empregado de mesa menor de 18 anos  
 Aprendiz de barman menor de 18 anos  
 Aprendiz de cafeteiro menor de 18 anos  
 Aprendiz de empregado de balneário  
 Aprendiz de caixeiro  
 Rececionista - Aprendiz menor de 18 anos

## Artigo 2.º

## IRCT

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.

**Texto consolidado**

## Cláusula 1.ª

## Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- O número de empresas abrangida por este CCT é cerca de 16 400 e o número de trabalhadores é cerca de 71 300.

## Cláusula 2.ª

## Área

A área da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

## Cláusula 3.ª

**Classificação dos estabelecimentos**

1- Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

**Grupo A:**

Hotéis e hotéis rurais de 5 estrelas  
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas  
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas  
Apartamentos turísticos de 5 estrelas  
Hotéis e hotéis rurais de 4 estrelas  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas  
Pousadas  
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas  
Apartamentos turísticos de 4 estrelas  
Embarcações turísticas

**Grupo B:**

Hotéis e hotéis rurais de 3, 2 e 1 estrelas  
Hotéis-apartamentos turísticos de 3, 2 e 1 estrelas  
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas  
Apartamentos turísticos de 3 estrelas  
Estabelecimentos de turismo no espaço rural e turismo de habitação  
Alojamento local

2- Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma empresa terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

3- Quando haja lugar a desqualificação turística os trabalhadores mantêm o direito à retribuição pela anterior classificação do estabelecimento.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>****Vigência e revisão da CCT**

1- A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de três anos, mantendo-se em vigor até as partes a substituírem por outra ou outras.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos de 1 de fevereiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

3- A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita até decorridos 32 meses contados da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A denúncia das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2 desta cláusula.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, e com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão.

7- As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- As negociações durarão 30 dias, com possibilidade de prorrogação por 15 dias, mediante acordo das partes.

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

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

12- Sempre que se proceda a três revisões ou alterações em mais de 10 cláusulas numa só vez, a revisão do texto será integralmente republicada.



## CAPÍTULO II

**Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho**Cláusula 5.<sup>a</sup>**Condições de admissão - Princípio geral**

Para além dos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Exibição do certificado de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, salvo para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
- c) Robustez física suficiente para o exercício da atividade comprovada por exame médico.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Período de experiência**

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução efetiva do contrato e, salvo no caso específico dos contratos a termo, terá a seguinte duração:

- a) 75 dias de execução do contrato;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

3- Para efeitos do período referido na alínea a), as faltas justificadas até cinco dias, contam como tempo de trabalho efetivo.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias e tendo durado mais de 120 dias, um aviso prévio de 15 dias.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Aprendizagem**

1- Considera-se «aprendizagem» o trabalho regular e efetivo prestado pelo trabalhador, sempre que acompanhado por profissional competente, ou pela entidade empregadora, que preste serviço na secção respetiva.

2- O período de aprendizagem é de um ano.

3- Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as frações de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

4- O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Estágio e acesso na carreira**

1- O estágio segue-se à aprendizagem.

2- O período de estágio é de um ano, salvo nas categorias de andares, lavandaria e limpeza que é de seis meses.

3- Para o cômputo do período de estágio serão adicionadas as frações de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

4- Findo o estágio, o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respetiva.

5- Não é havido como contrato de trabalho o estágio expressamente solicitado por um estabelecimento de ensino, ou aluno do mesmo, como componente prática da formação, durante ou no final do respetivo curso e desde que aquele não ultrapasse um ano seguido, nos termos da lei.

6- Os trabalhadores que não possuam categoria de chefia ou supervisão ingressam na categoria imediatamente superior através de sistema de avaliação de desempenho aprovado pelo empregador através de regulação interno, ouvindo para o efeito os delegados sindicais, caso existam; porém, não havendo sistema de avaliação de desempenho, o ingresso ocorre por mero decurso do tempo ao fim de três anos de permanência na mesma categoria.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Título profissional**

1- Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional, não poderá nenhum trabalhador exercer a sua atividade sem estar munido desse título.

2- A comprovação pelo trabalhador de que requereu o título profissional tem de ser feita até 15 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem o empregador o poder receber.

3- O disposto no número 1 não se aplicará aos trabalhadores que possuam uma experiência de, pelo menos, cinco anos no sector, e que sejam possuidores das habilitações literárias mínimas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Contrato individual e informação ao trabalhador**

1- Quando haja lugar a contrato escrito, dele deve constar, a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente data de admissão, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração e sua periodicidade, caracterização sumária do conteúdo das tarefas ou respetiva remissão para a convenção coletiva de trabalho, duração previsível do contrato, férias e período normal de trabalho.

2- O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

### CAPÍTULO III

#### **Contratos a termo**

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Admissibilidade do contrato a termo**

Sem prejuízo de outros fundamentos previstos na lei para a admissibilidade de recurso à contratação a termo resolutivo, o contrato de trabalho a termo pode também ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, considerando-se necessidades temporárias:

- a) Época de maior atividade turística, nos termos previstos na cláusula 12.<sup>a</sup>
- b) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Época de maior atividade turística**

Para efeitos da alínea a) do número 1 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior atividade turística os seguintes:

- a) Época sazonal balnear, de 1 de junho a 30 de setembro;
- b) Época de festas do Natal e Ano Novo, de 15 de dezembro a 6 de janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante 5 dias;
- c) Época de prática de desportos de inverno, nos meses de janeiro, fevereiro e março;
- d) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias.

## CAPÍTULO IV

### Atividade social da empresa

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Informação sobre atividade social da empresa

O empregador prestará informação sobre a atividade social da empresa de acordo com a legislação aplicável.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

A contratação de trabalhadores estrangeiros é feita nos termos das disposições da respetiva lei geral.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Relatório Único

1- As entidades empregadoras devem elaborar e entregar anualmente ao serviço competente do ministério da tutela Relatório Único ou mapa de todo o pessoal ao seu serviço, de acordo com legislação específica aplicável.

2- O relatório ou mapa referidos no número anterior deve ser enviado às estruturas representativas dos trabalhadores, até 15 de outubro de cada ano, desde que tal seja solicitado ao empregador.

## CAPÍTULO V

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São, especialmente, obrigações do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT e as normas que a regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Não impedir 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, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal de cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m) Ouvir a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais, na elaboração de regulamento interno de empresa.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

1- São obrigações do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que 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 da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho;
- l) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade humana da função que desempenha, sem aviltamento da mesma;
- m) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, o empregador poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou;
- n) Manter atualizada a informação quanto ao seu domicílio junto do empregador.

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 lhe foram atribuídos.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Garantia dos trabalhadores**

1- É proibido ao empregador:

- 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) 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 legalmente previstos;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A atuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta CCT.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Proibição de acordos entre entidades empregadoras**

São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Mobilidade funcional**

1- É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional, com direito a auferir a retribuição do nível superior, respeitante às funções efetivamente desempenhadas.

2- Havendo necessidade, o empregador pode temporariamente encarregar o trabalhador do exercício de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo tal exercício implicar diminuição da retribuição, representar uma desvalorização da posição ou ofender a sua dignidade profissional.

3- O trabalhador pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite.

4- O trabalhador adquire a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do número 2, sempre que estas se prologuem por mais de 6 meses, exceto em caso de substituição de trabalhador ausente.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Cobrança da quotização sindical**

1- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, de forma gratuita, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte, que dará a respetiva quitação.

2- O pedido do trabalhador para lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais, terá de ser efetuado por escrito junto do empregador.

## CAPÍTULO VI

**Poder disciplinar**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do presumível infrator, quando especificamente mandatados.

3- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

4- O processo disciplinar é escrito, observando-se na sua tramitação as disposições da lei geral imperativa e as cláusulas desta CCT.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Tramitação do processo disciplinar**

1- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

5- Recebidos os pareceres referidos no número anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

6- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

2- É obrigatória a audição das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo e nos termos do CCT, não sendo obrigatório a audição de mais de 3 testemunhas por cada facto, cabendo ao trabalhador assegurar a comparência das mesmas.

3- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, ou ainda no escritório do instrutor do processo, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

4- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

5- Quando for ouvido o trabalhador ou as testemunhas podem ser sempre acompanhados por mandatário ou representante sindical.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2- As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e o trabalhador e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

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

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

6- Não é permitido aplicar à mesma infração penas mistas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o 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*) do número 1 e do número 2 da cláusula 17.<sup>a</sup> deste CCT;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido nos termos da lei e deste CCT;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem nos termos da lei ou deste CCT.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Indemnizações**

1- Sempre que se verifique obrigação de indemnização na sequência do despedimento ilícito, o valor de cálculo será feito na proporção de um mês por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos seguintes.

3- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos mesmos termos previstos no número 1 da presente cláusula.

4- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

5- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base correspondente a 12 meses de serviço.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Registo das sanções disciplinares**

A entidade patronal deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas aos trabalhadores ao seu serviço.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Execução da sanção**

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Caducidade da ação e prescrição da responsabilidade disciplinar**

1- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- 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.

3- Para os efeitos desta cláusula, a ação disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instrução ou auto de notícia, comunicados por escrito ao trabalhador.

4- Para os efeitos do referido no número anterior, considera-se consumada a comunicação quando remetida sob registo para a última residência, comunicada à empresa pelo trabalhador.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Instauração do procedimento**

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula anterior, 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.

2- Contudo, o processo disciplinar tem de ser concluído no prazo de 90 dias contados a partir da sua instauração.

## CAPÍTULO VII

### **Duração do trabalho**

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Período diário e semanal de trabalho**

Sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados, o período diário e semanal de trabalho é de 8 horas diárias e 40 horas semanais.



### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Regimes de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2- Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por «horário flutuante» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de onze horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4- Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis.

5- Entende-se por «horário rotativo» o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Intervalos no horário de trabalho

1- O período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.

2- Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a quatro horas.

3- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

4- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

5- Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a seis nem inferior a duas horas.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Horários especiais

1- O trabalho de menores só é permitido a partir das 7h00 e até às 23h00.

2- O período de trabalho diário do menor pode ser interrompido por um intervalo de duração compreendido entre uma e duas horas, sendo que, no caso de menores com idade igual ou superior a 16 anos, pode o intervalo ser reduzido até trinta minutos.

3- O horário de trabalho do menor com idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos e terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos.

4- O horário dos trabalhadores «extras» será o atribuído ao serviço especial a efetuar.

5- Sempre que viável, e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado o horário seguido.

6- Quando o período de trabalho termine para além de uma hora da manhã, os respetivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

7- Ao trabalhador-estudante deverá ser garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Alteração do horário

1- O empregador pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço fundamentada, ou quando haja necessidade de mudança de horário de funcionamento do estabelecimento ou da secção.

2- A alteração do horário deverá ter em conta:

- a) Exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar do trabalhador;

c) Facilitar ao trabalhador de frequência de curso escolar bem como formação profissional.

3- Todas as alterações aos horários de trabalho implicam informação e consulta prévia aos trabalhadores afetados e aos delegados sindicais, caso existam, e devem ser programadas e afixadas com pelo menos 8 dias de antecedência.

4- Não se considera alteração a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

5- O prazo a que se refere o número 3 é de três dias em caso de empresas até 5 trabalhadores.

6- Os acréscimos de despesas, devidamente comprovadas, que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Trabalho específico**

1- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de trabalho específico, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada, ou em caso de força maior.

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo por limite cento e oitenta horas por ano, não contando para este limite o trabalho suplementar.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, com referência a um período de quatro meses devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5- A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior, por motivo de força maior devidamente justificado.

7- Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no decorrer do período de referência a que respeita, pode sê-lo até 60 dias subsequentes, ou ser retribuída com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição da hora normal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Horário parcial**

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 80 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3- A duração dos períodos de aprendizagem e estágio e a duração das categorias de acesso ou promoção automática, bem como a retribuição dos trabalhadores a tempo parcial, são calculadas com base nos períodos estipulados para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia pode o empregador organizar a prestação de trabalho em regime de turnos e os horários de trabalho poderão ser rotativos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2- Os trabalhadores isentos receberão um prémio de 20 % sobre a remuneração mensal.

3- Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;

b) A trabalhadora grávida, o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, bem como a trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) Menor, exceto se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com caráter permanente ou em regime de contrato a termo.

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

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) A duzentas horas de trabalho por ano civil;

b) A duas horas por dia normal de trabalho;

c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) A um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição da hora normal com os seguintes acréscimos:

50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil.

2- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

3- O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

$RM$  = Retribuição mensal total;

$n$  = Período normal de trabalho semanal.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, salvo para os trabalhadores administrativos, comercial e manutenção que será das 20h00 de um dia às 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50 %, porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- Para os trabalhadores administrativos, comercial e manutenção, o acréscimo referido no número anterior será de 25 % relativamente ao trabalho prestado entre as 20h00 e as 0h00 do mesmo dia e de 50 % entre as 0h00 e as 7h00.

4- Se, além do noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

5- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1- O local de trabalho deverá ser definido pelo empregador no ato de admissão do trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando haja excesso de mão de obra por grande diminuição dos serviços que a empresa presta;
- c) Manifesta incompatibilidade nas relações de trabalho entre colegas;
- d) Comprovada inadaptação do trabalhador a novos métodos da empresa.

3- À empresa fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, a obrigação de custear o acréscimo das despesas de transporte ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

5- As partes podem acordar na transferência prevista nos números anteriores, sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

6- A transferência, prevista nesta cláusula, só pode ser feita num raio de 15 km, contados da residência do trabalhador, porém, caso a entidade empregadora não explore estabelecimento no raio de 15 km, aquela pode transferir o trabalhador até um raio de 50 km, contados da residência do trabalhador.

7- A transferência temporária do trabalhador não poderá exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e desde que obtenha o acordo do trabalhador.

8- A transferência deve obedecer a um pré-aviso por parte da entidade empregadora, de 10 dias no caso de transferência temporária e de 30 dias no caso de transferência definitiva.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao ministério da tutela, nos termos da lei.

2- Os mapas de horário de trabalho, organizados de harmonia com as disposições legais, podem abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento, ou serem elaborados, separadamente, por secção.

3- Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em todas as secções e em lugar de fácil leitura, um mapa geral de horário de trabalho do estabelecimento ou da respetiva secção.

4- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

5- As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6- As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias, ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes, não contam para o limite fixado no número 4 desta cláusula.

7- Os registos dos horários de trabalho podem ser individualizados em suporte magnético.

## CAPÍTULO VIII

**Suspensão da prestação de trabalho**

## SECÇÃO I

**Descanso semanal e feriados**Cláusula 48.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

- 1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal consecutivos.
- 2- Nas empresas que tenham até cinco trabalhadores, inclusive, pode o empregador reduzir, se houver motivo fundamentado, os dias previstos no número 1 desta cláusula para dia e meio de descanso semanal consecutivos.
- 3- Para os trabalhadores administrativos, comercial e manutenção, os dias de descasos semanal são o sábado e domingo;
- 4- Para os demais trabalhadores os dias de descanso são os que resultarem do horário de trabalho, sendo que para estes deve ser garantido os dias de sábado e domingo pelo menos uma vez por mês, desde que tal não inviabilize o serviço da secção.
- 5- A permuta de descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização do empregador.
- 6- Sempre que possível, o empregador proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal**

- 1- É permitido o trabalho em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.
- 2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado em função do número de horas realizadas; porém, quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro horas, o pagamento é feito por todo o período, sem prejuízo de maior remuneração quando o período normal diário seja excedido.
- 3- Quando o trabalhador tenha direito à remuneração de um dia completo e exato de trabalho, a remuneração desse dia será calculada da seguinte forma:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n} \times 2$$

sendo:

$RM$  = Retribuição mensal total;  
 $n$  = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Feriados**

- 1- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de mais 100 % sobre a retribuição normal, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n} \times 2$$

sendo:

$RM$  = Retribuição mensal total;  
 $n$  = Período normal de trabalho semanal.

2- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1, 8 e 25 de dezembro.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

4- Além dos atrás enumerados, é ainda de observância obrigatória o feriado municipal da localidade onde se encontra sedado e estabelecido; ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Funcionamento nos feriados**

As empresas devem dispensar os trabalhadores que não sejam indispensáveis nos feriados fazendo uma comunicação com oito dias de antecedência, sendo que no feriado do 1.º de maio devem ser dispensados até 50 % dos trabalhadores desde que estes o requeiram até 8 dias de antecedência, sempre que possível.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Férias - Princípios gerais**

- 1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.
- 2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
- 3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.
- 4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 4- Da aplicação do disposto no número 2 e número 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.
- 5- 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.
- 6- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efetivo serviço a um período de férias e respetivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.
- 7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- A duração do período de férias é 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) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
  - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
  - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
- 3- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Escolha da época de férias**

- 1- A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, compete ao empregador marcar 50 % das férias e o trabalhador marcar os demais 50 %.
- 3- O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com dia feriado.
- 4- Sem prejuízo dos números anteriores, o empregador deve elaborar sempre, até 15 de abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa, onde deverá manter-se afixado durante todo o ano.
- 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- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.
- 7- Terão direito a acumular férias de dois anos:
  - a) Os trabalhadores naturais das ilhas que exercem a sua atividade no continente, quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira;
  - b) Os trabalhadores que exercem a sua atividade nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;
  - c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares de 1.º grau emigrados no estrangeiro;
  - d) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.
- 8- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo do empregador.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Alteração do período de férias**

- 1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento do início ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador 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 lhe não seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.
- 4- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o gozo de férias seja antecipado para o período imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.



### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Retribuição durante as férias**

1- A retribuição do período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo, sendo incluída no seu cálculo nomeadamente, e desde que devido, a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação e o prémio de línguas.

2- Na retribuição das férias o trabalhador receberá ainda o suplemento noturno sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado noturno.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de férias**

Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com exceção do valor da alimentação.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito de férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, 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 60.<sup>a</sup>

#### **Exercício de outra atividade durante as férias**

1- O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo, cumulativamente.

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

## SECÇÃO II

### **Faltas**

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Noção**

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

2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respetivos, e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem frações de dia.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Tipo de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional 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 na lei 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;
  - 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 63.<sup>a</sup>

##### Falta por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:
- a) Cinco dias consecutivos, por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados.
  - b) Dois dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
  - c) Um dia por morte de tio ou tia.
- 2- Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.
- 3- Mantém a afinidade para os efeitos desta cláusula o trabalhador divorciado ou separado judicialmente.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

- 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- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.
- 5- A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador à Segurança Social.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
  - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - c) As previstas na alínea d) do número 2 da cláusula 62.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano.
- 3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem ser retribuídas.
- 4- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 62.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 5- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se 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 os dias ou meios-dias de descanso, ou feriados, imediatamente anteriores, ou posteriores, ao dia ou dias de falta.

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 o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

4- Exceção de do número anterior, as ausências parciais não superiores a 15 minutos que não excedam por mês 60 minutos, as quais não devem ser consideradas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Desconto de faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$(RM / 30) = Rd$$

sendo:

*RM* = Remuneração mensal;

*Rd* = Remuneração diária.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### 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, por renúncia ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

5- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

## SECÇÃO III

### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvo as exceções previstas na lei geral e nesta CCT.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, porém, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade, sob pena de perder o direito ao lugar.

5- Após a apresentação do trabalhador, o empregador há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do momento do recomeço da sua atividade.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento, ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade empregadora ou por razões de interesse desta, os trabalhadores mantêm o direito à retribuição e ao local de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Critério de fixação de remuneração

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração, correspondente a esta categoria, enquanto a exercer.

3- Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade, dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir, exceto se for pago através de transferência bancária.

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Documento a entregar ao trabalhador**

No ato do pagamento, a entidade empregadora entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade empregadora, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, noturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, fêrias, subsídio de fêrias e respetivo número de apólice do seguro de acidentes de trabalho, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efetivamente pago.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Partidos**

Não é permitido o desconto, na retribuição do trabalhador, do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

## SECÇÃO II

### **Remuneração pecuniária**

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Remunerações mínimas pecuniárias de base**

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I, devendo a atribuição de categorias profissionais ser efetuada de acordo com as constantes no anexo II.

2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Prémio de conhecimento de línguas**

1- Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de 52,55 € por cada uma das línguas francesa ou alemã, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade.

2- A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecidos oficialmente e mediante entrega de certificado de exame com aproveitamento.

3- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos níveis XI a IX.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que movimentem regularmente dinheiro têm direito a um subsídio mensal para falhas de 8 % da remuneração pecuniária de base.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

### SECÇÃO III

#### Alimentação

##### Cláusula 81.<sup>a</sup>

###### Direito à alimentação

1- Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia simples, conforme o horário de trabalho, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2- Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições a alimentação será fornecida obrigatoriamente em espécie.

3- Nos demais estabelecimentos o fornecimento de alimentação será substituído pelo respetivo equivalente pecuniário no valor de 135,00 euros mensais.

##### Cláusula 82.<sup>a</sup>

###### Refeições que constituem a alimentação

1- As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno-almoço: Café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;

b) Ceia simples: Duas sandes de carne ou queijo e dois decilitros de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;

c) Almoço, jantar e ceia completa: Sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 2,5 decilitros de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo, duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

2- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3- As horas de refeições são fixadas pelo empregador, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal, nos termos constantes do mapa do horário de trabalho.

4- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser elas fornecidas nos trinta minutos, imediatamente, anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém, se o trabalhador não tomar a refeição, não deve permanecer no local de trabalho.

5- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que exerçam atividade efetiva entre as 23h00 e a 1h00.

6- A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1h00.

7- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

##### Cláusula 83.<sup>a</sup>

###### Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1- A entidade empregadora ou os seus representantes diretos deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2- Assim:

a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade empregadora e do chefe de cozinha;

b) A confeção e a apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha, ou do cozinheiro do pessoal.

##### Cláusula 84.<sup>a</sup>

###### Alimentação especial

1- O trabalhador que necessite de alimentação especial deve comprovar essa alegada necessidade, mantendo-se esse direito enquanto tal necessidade durar.

2- O trabalhador tem a faculdade de optar pelo fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do número 1 da cláusula 85.<sup>a</sup>

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Valor pecuniário da alimentação em espécie**

1- Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte: Refeições valor (euros):

- a) Refeições completas/mês ..... 135,00 €;
- b) Refeições avulsas:
  - Pequeno-almoço ..... 2,89 €;
  - Ceia simples ..... 3,99 €;
  - Almoço, jantar ou ceia completa ..... 5,68 €.

2- O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie, quer em numerário, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.

## SECCÃO IV

**Alojamento**Cláusula 86.<sup>a</sup>**Não dedutibilidade do valor do alojamento**

- 1- Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.
- 2- Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido na parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 87.<sup>a</sup>**Garantia do direito ao alojamento**

1- Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a fruição ser retirada ou agravada na vigência da relação laboral.

2- Se for accidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

## SECCÃO V

**Serviços extras**Cláusula 88.<sup>a</sup>**Definição e normas especiais dos serviços extras**

1- É considerado, para efeitos da alínea b) da cláusula 11.<sup>a</sup>, serviço extra o serviço accidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efetivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2- O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

## CAPÍTULO X

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 89.<sup>a</sup>**Formas de cessação do contrato de trabalho**

1- Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;

- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - f) Despedimento por inadaptação;
  - g) Resolução pelo trabalhador;
  - h) Denúncia pelo trabalhador;
  - i) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.
- 2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Causas de caducidade do contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Exigência da forma escrita

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato, ou exigíveis em virtude dessa cessação.

5- No prazo de sete dias, o trabalhador pode revogar o acordo de cessação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, salvo se o acordo de cessação foi objeto de reconhecimento notarial presencial ou realizado na presença de um inspetor de trabalho.

6- Com a comunicação de revogação, o trabalhador terá de devolver, ou pôr à disposição da entidade empregadora, tudo o que tenha recebido como compensação por cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Noção de justa causa de despedimento

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

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento 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 trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas ou injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- m) Reduções anormais de produtividade.



3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador**

- 1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
  - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
  - b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
  - c) Aplicação de sanção abusiva;
  - d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
  - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
  - f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.
- 3- Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
  - a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
  - b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
  - c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
- 4- A justa causa é apreciada nos termos do número 3 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.
- 5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.
- 6- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 3, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Denúncia com aviso prévio**

- 1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
- 2- O contrato de trabalho pode aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direção.
- 3- No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.
- 4- No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.
- 5- O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de denúncia tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

- 1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respetivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.
- 2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.
- 3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de



cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

5- Com a transmissão da cessação do estabelecimento, transmitem-se todos os direitos individuais e coletivos.

6- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7- Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

## CAPÍTULO XI

### SECÇÃO I

#### Menores

##### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

### SECÇÃO II

#### Trabalhadores-estudantes

##### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalhador-estudante

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

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

##### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4- O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5- Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Faltas para prestação de provas de avaliação**

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

4- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

5- Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos trabalhadores-estudantes.

## CAPÍTULO XII

### **Atividade sindical na empresa**

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Direito a atividade sindical na empresa**

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Comunicação à empresa**

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 102.<sup>a</sup>**Comissões sindicais e intersindicais de empresa**

- 1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.
- 2- A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.
- 3- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.
- 4- As comissões sindicais, intersindicais e os delegados sindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva.
- 5- Os sindicatos deverão comunicar à empresa a constituição das comissões sindicais e intersindicais.

Cláusula 103.<sup>a</sup>**Garantia dos dirigentes sindicais**

- 1- Sem prejuízo de normas legais, são garantias dos dirigentes sindicais:
  - a) Os trabalhadores eleitos para os corpos sociais dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respetiva, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas seguintes;
  - b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior, contando como tempo de serviço efetivo exceto quanto à retribuição.

Cláusula 104.<sup>a</sup>**Crédito de horas de delegado sindical**

- 1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 8 horas por mês as quais são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.
- 2- Se o número de delegados sindicais da empresa ultrapassar o máximo previsto na lei as faltas destes trabalhadores contam como tempo de serviço efetivo exceto quanto à retribuição.
- 3- Sempre que a ausência seja superior a 8 horas as ausências são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço, exceto quanto à retribuição.
- 4- A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os delegados sindicais necessitam para o exercício das funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 105.<sup>a</sup>**Procedimento para reunião de trabalhadores no local de trabalho**

- 1- Os sindicatos devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.
- 2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, o sindicato deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- Após receber a comunicação referida no número 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final da alínea a) ou b) do número 1 do artigo anterior.

Cláusula 106.<sup>a</sup>**Reunião de trabalhadores no local de trabalho**

1- Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:

*a)* Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

*b)* Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros de direção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 107.<sup>a</sup>**Direito a instalações**

O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

Cláusula 108.<sup>a</sup>**Afixação e distribuição de informação sindical**

O delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 109.<sup>a</sup>**Informação e consulta de delegado sindical**

1- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei:

*a)* Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

*b)* Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja diminuição do número de trabalhadores;

*c)* Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

4- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

5- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

6- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

## CAPÍTULO XIII

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 110.<sup>a</sup>**Favorabilidade global**

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria, retribuição e das praticas da empresa, esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável.

Deste modo, será a única aplicável às partes outorgantes e aos seus representados que o fossem à data da outorga desta CCT, e durante toda a sua vigência.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência desta CCT, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária, cuja competência e fins são a interpretação das disposições da presente convenção e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão será composta por seis elementos, sendo três nomeados pelas associações sindicais e os outros três pelas entidades patronais.

3- A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

4- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante desta CCT, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões de assessores sem direito a voto.

6- A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Comissão arbitral

1- As partes signatárias poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir conflitos, individuais e coletivos, entre as empresas e trabalhadores do sector abrangidos pelo presente CCT, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis e caibam dentro da alçada do tribunal de comarca. O prazo referido pode ser prorrogado por igual período.

2- Das deliberações caberá, sempre, recurso para o tribunal judicial.

3- O funcionamento desta comissão será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes signatárias.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1- Com a entrada em vigor do presente contrato, os anteriores níveis I e II são fundidos num único nível, passando as respetivas categorias a integrar o «nível I».

2- Na sequência do referido no número anterior, e atendendo a que todos os níveis sofrem uma renumeração por esta razão, a tabela salarial passa a conter X níveis, sendo as categorias devidamente enquadradas nos seguintes termos:

- Anteriores níveis I e II - Atual nível I;
- Anterior nível III - Atual nível II;
- Anterior nível IV - Atual nível III;
- Anterior nível V - Atual nível IV;
- Anterior nível VI - Atual nível V;
- Anterior nível VII - Atual nível VI;
- Anterior nível VIII - Atual nível VII;
- Anterior nível IX - Atual nível VIII;
- Anterior nível X - Atual nível IX;
- Anterior nível XI - Atual nível X.

## ANEXO I

**Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais**

1 de fevereiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023

Em euros

	Grupo A	Grupo B
X	2 264,00 €	1 434,00 €
IX	1 283,00 €	1 078,00 €
VIII	1 132,00 €	969,00 €
VII	981,00 €	895,00 €
VI	910,00 €	881,00 €
V	873,00 €	825,00 €
IV	803,00 €	776,00 €
III	792,00 €	772,00 €
II	776,00 €	765,00 €
I	760,00 €	760,00 €

## ANEXO II

**Categorias profissionais e níveis de remuneração**

Nível X:

Diretor de hotel

Nível IX:

Subdiretor de hotel

Diretor (direção)

Diretor (termas, *health club*, piscinas e praias, instalações de *spa*, balneoterapia, talassoterapia, alassoterapia e outras semelhantes)

Diretor de restaurante

Chefe de cozinha

Chefe/mestre pasteleiro

Diretor de qualidade

Diretor de golfe

Diretor administrativo e financeiro

Diretor comercial

Diretor de serviços técnicos

Nível VIII:

Assistente de diretor (direção)

Técnico de acolhimento (*guest relations*)

Chefe de receção

Chefe de mesa/bar

Subchefe de cozinha

Subchefe/mestre pasteleiro

Nutricionista

Microbiologista

Professor de natação  
Professor de golfe  
Diretor de serviços  
Diretor de recursos humanos  
Técnico de *marketing*  
Mestre  
Contabilista/técnico de contas  
Chefe de manutenção

## Nível VII:

Chefe de segurança  
Chefe de compras/ecónomo  
Subchefe de mesa/bar  
Cozinheiro principal  
Pasteleiro principal  
Formador  
Chefe de departamento de divisão ou de serviços  
Chefe de secção  
Tesoureiro  
Gestor de preços (*revenue manager*)  
Chefe de serviços técnicos

## Nível VI:

Subchefe de receção  
Chefe de secção de controle  
Governante geral de andares  
Supervisor de bares  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de copa  
Secretário (golfe)  
Capataz de campo  
Capataz de rega  
Chefe de caddies  
Secretário de direção (setor administrativo)  
Promotor de vendas principal  
Eletromecânico em geral  
Encarregado de jardins  
Chefe de cafetaria  
Encarregado de limpeza

## Nível V:

Rececionista principal  
Trintanário principal  
Controlador  
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza  
Empregado de mesa - Principal  
Escansão principal  
Rececionista de restauração principal  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de consultório principal  
Empregado de inalações principal  
Empregado de secção de fisioterapia principal  
Esteticista principal  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna principal

Operador de golfe principal  
Controlador de caixa  
Assistente administrativo principal  
Telefonista principal  
Promotor de vendas  
Caixeiro principal  
Operário polivalente principal  
*Barman* principal  
Florista

Nível IV:

Rececionista de 1.<sup>a</sup>  
Trintanário  
Empregada de andares principal  
Controlador de minibares principal  
Controlador de room-service principal  
Costureira principal  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
Escansão  
*Barman* de 1.<sup>a</sup>  
Rececionista de restauração  
Preparador de banquetes principal  
Cafeteiro principal  
Cozinheiro 3.<sup>a</sup>  
Pasteleiro 3.<sup>a</sup>  
Empregado de consultório  
Empregado de inalação  
Empregado de secção de fisioterapia  
Banheiro termal principal  
Esteticista  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna  
Tratador/conservador de piscinas principal  
Empregado de balneários principal  
Rececionista de golfe principal  
Operador de golfe de primeira  
Caixa  
Assistente administrativo 1.<sup>a</sup>  
Cobrador  
Telefonista 1.<sup>a</sup>  
Caixeiro 1.<sup>a</sup>  
Operário polivalente 1.<sup>a</sup>  
Motorista marítimo principal  
Marinheiro principal  
Empregado de garagem principal  
Motorista principal  
Jardineiro principal  
Empregada de rouparia/lavandaria principal

Nível III:

Rececionista de 2.<sup>a</sup>  
Porteiro de restauração e bebidas  
Bagageiro  
Mandarete  
Vigilante  
Dispenseiro/cavista nível II  
Empregada de andares



Empregada de rouparia/lavandaria  
Controlador de minibares  
Controlador de *room-service*  
Costureira  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>  
*Barman* de 2.<sup>a</sup>  
Preparador de banquetes  
Cafeteiro  
Estagiário de cozinheiro  
Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria  
Copeiro principal  
Empregado de limpeza principal  
Empregado de refeitório principal  
Banheiro termal  
Buvete  
Duchista  
Manicuro/pedicuro  
Banheiro-nadador-salvador  
Tratador/conservador de piscinas  
Vigia de bordo  
Bilheteiro  
Empregado de balneários  
Moço de terra  
Rececionista de golfe  
Operador de golfe de 2.<sup>a</sup>  
*Caddie*  
Assistente administrativo 2.<sup>a</sup>  
Telefonista 2.<sup>a</sup>  
Caixeiro 2.<sup>a</sup>  
Operário polivalente 2.<sup>a</sup>  
Motorista marítimo  
Marinheiro  
Empregado de garagem  
Motorista  
Jardineiro  
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas

## Nível II:

Rececionista estagiário  
Dispenseiro cavista nível I  
Estagiário de empregado de mesa  
Estagiário de *barman*  
Estagiário de cafeteiro  
Copeiro  
Empregado de limpeza  
Estagiário de assistente administrativo  
Estagiário de operário polivalente

## Nível I:

Rececionista - Aprendiz maior de 18 anos  
Estagiário de controlador  
Estagiário de dispenseiro maior de 18 anos  
Aprendiz de empregada de andares/quartos  
Aprendiz de empregada de rouparia/lavandaria  
Aprendiz de empregado de mesa maior de 18 anos  
Aprendiz de *barman* maior de 18 anos

Aprendiz de cafeteiro maior de 18 anos  
Aprendiz de cozinheiro  
Aprendiz de pasteleiro  
Ajudante de motorista  
Aprendiz de copeiro  
Copeiro-aprendiz  
Aprendiz de assistente administrativo  
Empregado de refeitório  
Estagiário de empregado de balneário  
Estagiário de telefonista  
Estagiário de caixeiro  
Aprendiz de operário polivalente  
Aprendiz de controlador maior de 18 anos  
Aprendiz de controlador menor de 18 anos  
Aprendiz de despenseiro menor de 18 anos  
Aprendiz de empregado de mesa menor de 18 anos  
Aprendiz de *barman* menor de 18 anos  
Aprendiz de cafeteiro menor de 18 anos  
Aprendiz de empregado de balneário  
Aprendiz de caixeiro  
Rececionista - Aprendiz menor de 18 anos

### ANEXO III

#### 1- Direção

1- *Diretor de hotel* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

2- *Subdiretor de hotel* - É o trabalhador que auxilia o diretor de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do diretor pode encarregar-se da direção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o diretor nas suas ausências.

3- *Diretor* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza funcionamento de uma secção.

4- *Assistente de diretor* - É o trabalhador que auxilia o diretor de um hotel na execução das respetivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

#### 2- Recepção - Portaria

1- *Técnico de acolhimento (guest relations)* - Representa a direção junto dos clientes; coadjuva o diretor de relações públicas e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das respetivas funções; executa os serviços de recepção/portaria junto de clientes especiais, acolhendo-os de forma personalizada no sentido de facilitar os processos de *c/in* e *c/out*; e acompanha-os durante a estadia em tudo o que for preciso; controla a limpeza e asseio do *lobby*; orienta o cliente tanto no interior como no exterior do hotel; coordena com outros departamentos as ações específicas de acolhimento; propõe de forma muito ativa em colaboração com outros serviços, os restaurantes e discoteca como locais privilegiados de lazer; mantém-se atualizado acerca do movimento dos clientes VIP; no início dos eventos e banquetes, e juntamente com alguém da recepção/portaria, mantém-se no *lobby* de modo a facilitar o pedido de informações por parte dos clientes do exterior; movimenta-se no *lobby* nas horas de maior movimento de modo a poder prestar apoio aos clientes; sempre que tem oportunidades estabelece diálogo com os clientes no *lobby* de modo a poder retirar eventuais comentários da estadia do cliente; sempre que for necessário colabora e executa as demais funções do rececionista/porteiro.

2- *Chefe de receção* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os serviços de receção e portaria de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da receção/portaria. Poderá substituir o diretor, o subdiretor ou o assistente de direção.

3- *Subchefe de receção* - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de receção/portaria no exercício das suas funções.

4- *Rececionista* - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de receção e portaria designadamente, coadjuva o chefe de e o subchefe de receção/portaria no exercício das respetivas funções; acolhe os hóspedes e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o estabelecimento hoteleiro e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no hotel e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efetua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos; assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento; atende os desejos, pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período noturno zela pela segurança dos hóspedes; efetua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, salvo quando houver local próprio para a venda destes serviços; guarda objetos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a receção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.

5- *Porteiro de restauração e bebidas* - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

6- *Trintanário* - É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de receção; coopera de um modo geral na execução dos serviços de portaria, vigia a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias; quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

7- *Bagageiro* - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes; do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

8- *Mandarete* - É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento; conduz os elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, e ocupa-se do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento; encarrega-se do serviço de guarda de agasalhos e outros objetos de hóspedes e clientes. Pode exercer as funções de bagageiro.

9- *Chefe de segurança* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico; elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios.

10- *Vigilante* - É o trabalhador que exerce a vigilância e o controle na entrada e saída de pessoas e mercadorias; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento nas pensões de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. elabora relatórios das anomalias verificadas.

### 3- Controle e economato

1- *Chefe de secção de controle* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os trabalhos de controlo. Elabora e fornece a direção todas as informações e relatórios sobre o controlo.

2- *Controlador* - É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

3- *Chefe de compras/ecónomo* - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

4- *Despenseiro/cavista* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

#### 4- Alojamento - Andares - Quartos

1- *Governante geral de andares* - É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e encarregados de limpeza. Na ausência destes assegurará as respetivas tarefas.

2- *Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza* - É o trabalhador que coadjuva a governante geral de andares no exercício das suas funções e a substitui nas suas ausências e impedimentos. Pode, nas ausências esporádicas das empregadas de andares, executar as respetivas funções.

3- *Empregada de andares* - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize; repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede quer sobre os serviços prestados pelo hotel quer informações turísticas e outras; examina o bom funcionamento da aparelhagem elétrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição quando necessárias; retira as roupas usadas e providencia pela sua lavagem ou limpeza, tratando do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação podendo ter de manter um registo atualizado. Nas ausências esporádicas da roupeira e lavadeira pode ocupar-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes, desde que tenha recebido formação adequada para tal. Na ausência da governante de andares, verifica a ocupação dos quartos, guarda os objetos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes, verifica o tratamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria quando não exista serviço de room-service ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

4- *Empregada de rouparia/lavandaria* - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza mecânica ou manual das roupas de serviço e dos clientes.

5- *Controlador de minibares* - É o trabalhador que controla os minibares nos quartos dos hóspedes, os stocks, repõe os mesmos, requisita os produtos à secção respetiva, é responsável pela lavagem, limpeza, arrumação e conservação dos minibares.

6- *Controlador de room-service* - É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direção. Controla e regista diariamente as receitas no *room-service*. Tem de estar apto e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> ou categoria superior, se não, houver trabalhador especialmente afeto ao desempenho dessa função.

7- *Costureira* - É o trabalhador que se ocupa do corte, costura e conserto das roupas de serviço e adorno podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

#### 5- Restauração e bebidas

1- *Diretor de restaurante* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efetua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e conseqüente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos às

dependências; colabora na receção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

2- *Chefe de mesa/bar* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de restaurante. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elaborar e fornece à direção todas as informações e relatórios. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias.

3- *Subchefe de mesa/bar* - É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

4- *Empregado de mesa* - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respetivas secções; Segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, servindo diretamente aos clientes ou servindo por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; Espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente, a solução possível. Elaborar ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; Cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

5- *Escanção* - É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas no cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

6- *Barman* - É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elaborar ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respetivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de receções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; Cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, transporte e guarda de bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências.

7- *Rececionista de restauração* - Coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clientes, saudando-os e dando-lhes as boas vindas; acolhe de forma personalizada os clientes individuais; faz o acompanhamento dos clientes ao lugar inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador, não fumador); no início do trabalho verifica as listas de clientes, grupos, nacionalidades de modo a poder programar o seu trabalho; mantém contacto com a receção de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre os VIP; está permanentemente atenta às reações dos clientes por forma a poder tomar medidas de ca-



rácter corretivo caso se justifiquem; providencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz; auxilia o chefe de mesa no controle e fecho de caixa no final da operação.

8- *Preparador de banquetes* - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem das salas de banquetes e exposições, colocando mesas, cadeiras e outros artefactos de acordo com o contratado entre o cliente e o hotel. Ocupa-se também da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das salas e áreas onde exerce a sua função.

9- *Supervisor de bares* - É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e boîtes sob a orientação do diretor ou assistente de direção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respetivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes aos artigos de consumo e utensílios de serviço afetos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respetiva conservação.

10- *Chefe de cafetaria* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria.

11- *Cafeteiro* - É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches, e confeção de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios e equipamento usados no serviço da secção, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

## 6- Cozinha

1- *Chefe de cozinha* - É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e grill. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; É responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios.

2- *Subchefe de cozinha* - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

3- *Cozinheiro* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confeciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

## 7- Pastelaria

1- *Chefe/mestre pasteleiros* - É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de pastelaria e padaria. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; É responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios.

2- *Subchefe/mestre/pasteleiro* - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe/mestre pasteleiro no exercício das respetivas funções.

3- *Pasteleiro* - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos produtos afins. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

## 8- Qualidade

1- *Diretor de qualidade* - É o trabalhador a quem compete assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso deve estudar, organizar e coordenar as atividades, métodos e processos que interfiram diretamente com a qualidade do serviço prestado, implementar e gerir o sistema da qualidade, implementar e gerir o sistema de segurança alimentar, organizar e assegurar a formação contínua aos colaboradores da empresa, elaborar um programa de laboratório e orientar todo o trabalho laboratorial e/ou ser responsável pela seleção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo; Elaborar um programa de higiene apropriado para a empresa e zelar pelo seu cumprimento e pelo cumprimento por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene.

2- *Nutricionista* - Ao nutricionista compete implementar os procedimentos definidos pela direção de qualidade para assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso deve implementar as atividades, métodos e processos que interfiram diretamente com a qualidade do serviço prestado, participar na implementação e gestão do sistema da qualidade, participar na implementação e gestão do sistema de segurança alimentar, realizar formação contínua aos colaboradores da empresa, implementar o programa de laboratório, realizar e/ou orientar todo o trabalho laboratorial. E/ou ser responsável pela seleção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo, implementar o programa de higiene para a empresa, assegurar o cumprimento, por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene, elaborará ementas nutricionalmente equilibradas.

3- *Microbiologista* - Adquire uma formação qualificada que lhe permite a intervenção em diversas áreas, entre elas: processamento e produção; segurança alimentar; controlo da qualidade; implementação e gestão da qualidade; análises químicas e biológicas. Dentro de cada área de intervenção poderá atuar a diferentes níveis: investigação de micro organismos que causam a deterioração de produtos alimentares; estabelecimento de técnicas avançadas para monitorizar e controlar eficazmente este tipo de atividade biológica prejudicial á qualidade dos alimentos em causa; realizar atividades laboratoriais; investigação de micro organismos que possam efetuar a transformação de matérias-primas em produtos finais ou intermediários com valor para a alimentação; utilização de matérias-primas, não aproveitadas, para o desenvolvimento de novos produtos ou melhoramento de produtos/processos já existentes; investigação e desenvolvimento; formação; estudar o crescimento, o desenvolvimento e as condições de nutrição dos micro-organismos em meio natural e artificial, observando as condições favoráveis à sua reprodução, dissociação ou destruição.

## 9- Higiene e limpeza

1- *Chefe de copa* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de copa.

2- *Copeiro* - É o trabalho que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

3- *Encarregado de limpeza* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, os serviços de limpeza.

4- *Empregado de limpeza* - É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize.

## 10- Refeitórios

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

11- Termas, *health club*, piscinas, praias, instalações de *spa*, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes

1- *Diretor* - É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

2- *Professor de natação* - É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de natação, acompanha crianças e adultos, vigia os demais utentes da piscina livre; pode executar funções de salvador na ausência ou impedimentos deste.

3- *Empregado de consultório* - É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

4- *Empregado de inalações* - É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.



5- *Empregado de secção de fisioterapia* - É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

6- *Banheiro termal* - É o trabalhador que prepara o banho e outras operações como por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador.

7- *Buvete* - É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

8- *Duchista* - É o trabalhador que executa operações de duche.

9- *Esteticista* - É o trabalhador que executa tratamento de beleza, incluindo massagem de estética.

10- *Manicuro/pedicuro* - É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e das mãos, arranja unhas e extrai calos e calosidades.

11- *Massagista terapêutico de recuperação e sauna* - É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultrassons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efetuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Dá apoio à receção, sempre que necessário. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

12- *Banheiro-nadador-salvador* - É o trabalhador responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de serviço, responsável pela limpeza da linha de água, dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

13- *Tratador/conservador de piscinas* - É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

14- *Vigia de bordo* - É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

15- *Bilheteiro* - É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

16- *Empregado de balneários* - É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objetos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

17- *Moço de terra* - É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas podendo ainda proceder à cobrança e aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

## 12- Golfe

1- *Diretor de golfe* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com exceção dos aspetos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações-públicas.

2- *Professor de golfe* - É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de golfe.

3- *Secretário* - É o trabalhador que coadjuva o diretor de golfe na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao diretor de golfe nos casos em que este não exista.

4- *Rececionista* - É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de receção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respetivas contas.

5- *Chefe de manutenção* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe para o que deverá ter qualificação académica adequada.

6- *Capataz de campo* - É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

7- *Capataz de rega* - É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

8- *Operador de golfe* - É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários a conservação do campo; executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

9- *Chefe de caddies* - É o trabalhador que orienta os serviços dos caddies bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respetivas funções. Têm a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

10- *Caddie* - É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos caddies; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

### 13- Setor administrativo

1- *Diretor administrativo e financeiro* - É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos, de contabilidade, a política financeira e exerce a verificação dos custos. Pode eventualmente substituir o diretor-geral.

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

3- *Diretor de recursos humanos* - É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direção da empresa.

4- *Formador* - É o trabalhador que planeia, prepara, desenvolve e avalia as ações de formação.

5- *Chefe de departamento de divisão ou de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

6- *Contabilista/técnico de contas* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

7- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

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

9- *Secretário de direção* - É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas.

10- *Controlador-caixa* - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controle, receção, balcão.

11- *Caixa* - Trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão do empregador; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tornar as disposições necessárias para os levantamentos.

12- *Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em sistema informático, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos as vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Opera com máquinas de escritório e sistemas informáticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Sob orientação do contabilista ou técnico de contas ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos selados ou não selados, executando, nomeadamente, lançamentos, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos e os demais trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade, como trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas. Trabalha com todo os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, stencils e fotocopiadoras.

13- *Cobrador* - É o trabalhador que efetua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

14- *Telefonista* - É o trabalhador que opera o equipamento telefónico e outros sistemas de telecomunicações, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respetiva secção.

#### 14- Setor comercial

1- *Diretor comercial* - É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

2- *Técnico de marketing* - É o trabalhador que desempenha as suas funções em harmonia com o promotor de vendas e o técnico de acolhimento (*guest relations*), ocupando-se dos contactos com terceiros que entrem na esfera de relacionamento do estabelecimento, promovendo-o junto destes.

3- *Gestor de preços (revenue manager)* - É o trabalhador que utiliza, para calcular melhor a política de preços, no sentido de otimizar/maximizar os lucros gerados pela venda de um produto ou serviço vendido no estabelecimento, modelos matemáticos e de simulação e previsões de tendências de procura por segmento de mercado; antecipa e reage às tendências da procura para maximizar a receita/ocupação do estabelecimento.

4- *Promotor de vendas* - É o profissional que tem por missão estabelecer as ligações de negócio e entendimento entre o hotel e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o hotel oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

5- *Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respetivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos. Efetua o recebimento das importâncias devidas. Emite recibos e efetua o registo das operações em folha de caixa.

#### 15- Serviços técnicos e manutenção

1- *Diretor de serviços técnicos* - É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita à refrigeração, caldeiras, instalação elétrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita a prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros diretores e ou chefes de departamento para realização da sua atividade.

2- *Chefe de serviços técnicos* - É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

3- *Eletromecânico em geral* - Monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes elétricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos, e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar; Monta os componentes elétricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas; prepara e liga os fios e os cabos elétricos a fim de efetuar a instalação dos circuitos e dos periféricos; Verifica a montagem e a instalação, utilizando aparelhos de ensaio e medida a fim de detetar eventuais anomalias; Desmonta quando necessário, os componentes avariados; Repara ou substitui as peças e/ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, elétrica, mecânica ou eletrónica; executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos elétricos, aparelhagem de comando e proteção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e medida, elétrica e eletrónica; Pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações elétricas de alta ou de baixa tensão.

4- *Operário polivalente* - É o trabalhador que, sob as ordens do eletromecânico em geral, executa tarefas simples de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, pequenos trabalhos de construção civil e outros trabalhos próprios da secção.

#### 16- Embarcações

1- *Mestre* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

2- *Motorista marítimo* - É o trabalhador responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

3- *Marinheiro* - É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respetivas ausências, faltas ou impedimentos.

#### 17- Garagens

*Empregado de garagem* - É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efetuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo. Procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspeto e limpeza da sua ação. Quando maior de 18 anos faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à atividade, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupadas. Quando maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

### 18- Rodoviários

1- *Motorista* - É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

2- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

### 19- Categorias diversas

1- *Encarregado de jardins* - É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

2- *Florista* - É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existam.

3- *Jardineiro* - É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

4- *Vigilante de crianças sem funções pedagógicas* - É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

Nota: Aos trabalhadores mais antigos ou com categoria profissional mais elevada, qualquer que seja o setor ou secção, cabe executar as tarefas mais especializadas da sua categoria profissional.

Lisboa, 4 de abril de 2023.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

*Carlos Alberto Martins Moura*, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

*Tiago António Costa Quaresma*, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Afonso Manuel de Almeida Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

*António Francisco Gonçalves Soares Baião*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, Representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 24 de abril de 2023, a fl. 25 do livro n.º 13, com o n.º 133/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Alteração salarial e outras**

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2016, primeira revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2020.

Segunda revisão parcial.

Aos 20 dias do mês de março de 2023, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) acordaram em negociações diretas alterar a cláusula 1.ª e o anexo II - tabela salarial, que obriga, por um lado, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical outorgante, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- Este AE abrange potencialmente 95 trabalhadores, estando as categorias profissionais previstas neste acordo.

(...)

### ANEXO II

#### Tabelas salariais

##### Corpo de Bombeiros Voluntários da Amadora

Categorias	Escalões				
	1	2	3	4	5
Comandante	1 265,00 €	1 275,00 €	1 320,00 €	-	-
2.º comandante	1 200,00 €	1 220,00 €	1 255,00 €	-	-
Adjunto de comando	1 115,00 €	1 135,00 €	1 165,00 €	-	-
Oficial bombeiro	1 110,00 €	-	-	-	-
Chefe	1 020,00 €	1 035,00 €	1 080,00 €	1 110,00 €	-
Subchefe	930,00 €	960,00 €	980,00 €	1 010,00 €	-
Bombeiro de 1.ª	840,00 €	845,00 €	850,00 €	860,00 €	880,00 €
Bombeiro de 2.ª	805,00 €	810,00 €	815,00 €	820,00 €	830,00 €
Bombeiro de 3.ª	760,00 €	770,00 €	780,00 €	790,00 €	800,00 €
Bombeiro estagiário	760,00 €	-	-	-	-

Amadora, 20 de março de 2023.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora:

*António João Tomatas Carixas*, presidente da direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e mandatário.

*Maria Ivone Araújo Benfeitas Simões*, vice-presidente da direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP):

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, presidente da direção nacional e mandatário.

*Fernando Gabriel Dias Curto*, vice-presidente da direção nacional e mandatário.

Depositado em 24 de abril de 2023, a fl. 26 do livro n.º 13, com o n.º 135/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de abril de 2023 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Secretário-geral - Luis Miguel Messias Amoroso.

Secretários nacionais:

Manuel Francisco Borges de Oliveira.

Cipriano Almeida Soares.

Norberto Carvalho Rodrigues Cota.

Jorge Manuel Raimundo Garcia.

Pedro Nuno Louro Marques.

Hélio Tiago Oliveira António.

Carlos Alberto Gaspar Pedro.

Diogo Manuel de Brito Aparício.

Suplentes:

Emanuel Alves Falcão Ferreira.

Nuno Filipe Leitão Alexandre.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 31 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2008.

## CAPÍTULO I

**Denominação, sede, âmbito e fins**

## Artigo 1.º

A associação adota a denominação de Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos.

## Artigo 2.º

A Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos é uma associação de duração ilimitada e sem fins lucrativos, constituída em conformidade e ao abrigo da legislação que lhe for aplicável.

## Artigo 3.º

A Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos representa a actividade profissional do conjunto das empresas comerciais deste concelho que dela sejam associadas.

## Artigo 4.º

A associação tem a sua sede na Rua de Brito Capelo, 168, freguesia e concelho de Matosinhos, podendo mudá-la por deliberação da assembleia geral.

## Artigo 5.º

A associação tem por objectivo a representação e defesa dos interesses comuns de todos os associados, tendo em vista o respetivo progresso técnico, económico e social, nomeadamente:

- a) Realizando em cooperação com os seus associados uma política com vista à resolução dos seus problemas;
- b) Definindo, elaborando e difundindo estudos relativos a soluções que visem o desenvolvimento e prosperidade dos associados;
- c) Colaborando com a Administração Pública, através de uma efetiva audiência em matéria de relações de trabalho, previdência, crédito, etc.;
- d) Oferecendo aos seus associados os serviços destinados a apoiar e incentivar o respetivo desenvolvimento;
- e) Conjugando a sua actividade com a de outras associações congéneres, para a resolução de problemas comuns;
- f) Procurando a defesa dos seus associados contra práticas de concorrência desleal por todos os meios ao seu alcance.

### Artigo 6.º

Para os fins referidos no artigo anterior, constituem atribuições da associação:

- a) A manutenção de serviços administrativos com capacidade para assegurarem o trabalho resultante da prossecução dos fins estatutários;
- b) A constituição de comissões permanentes ou eventuais para o estudo dos problemas dos ramos de actividade comercial que a associação representa;
- c) A negociação de contratação coletiva de trabalho com os sindicatos, em nome e representação dos associados.

## CAPÍTULO II

### Sócios

#### Artigo 7.º

São admitidos como sócios as pessoas singulares ou coletivas que no concelho de Matosinhos exerçam actividade comercial.

#### Artigo 8.º

A admissão dos sócios é da competência da direção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos no artigo anterior, devendo, para tal, exigir aos interessados a sua comprovação.

§ 1.º Quando pela direção tenha sido recusado qualquer pedido de admissão, poderá o interessado requerer que o mesmo seja submetido à apreciação e deliberação da assembleia geral.

§ 2.º O associado que seja pessoa coletiva designará de entre os seus representantes legais aquele que o representará perante a associação, devendo esse facto constar na respectiva proposta de admissão, para o efeito devidamente autenticada.

§ 3.º A todo o tempo, a pessoa coletiva pode substituir o seu representante.

§ 4.º A admissão de qualquer associado só pode ser recusada desde que o candidato não preencha os requisitos estatutários.

### Direitos e obrigações

#### Artigo 9.º

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais nas condições de representação estabelecidas nos presentes estatutos;
- b) Eleger e ser eleito nas condições referidas na alínea anterior, sem prejuízo dos requisitos previstos nos presentes estatutos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do número 2 do artigo 19.º do capítulo III;
- d) Sugerir, por escrito, à direção tudo quanto julguem de interesse para a associação ou das actividades comerciais que ela representa;
- e) Frequentar a sede da associação e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas;
- f) Usufruir de todas as demais regalias a que pelos estatutos ou regulamentos internos lhe sejam consignados.

#### Artigo 10.º

São deveres do associado:

- a) Exercer os cargos associativos para que for eleito ou designado;
- b) Pagar de uma só vez a jóia de inscrição e pontualmente a quotização mensal que lhe for fixada de acordo com a tabela aprovada pela assembleia geral;
- c) Observar os estatutos da associação e cumprir as deliberações dos respectivos órgãos sociais;
- d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que for convocado;
- e) Prestar todas as informações que forem solicitadas desde que estas visem a realização ou aperfeiçoamento dos fins da associação.

## Artigo 11.º

Perde a qualidade de associado:

- a) O que tenha deixado de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado;
- b) O que tenha praticado atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;
- c) O que durante o período de doze meses não proceder ao pagamento da respetiva quota e não apresente justificação aceite pela direção para o facto;
- d) O que for condenado por sentença transitada em julgado por crime de difamação contra qualquer associado ou associados, quando aquela se refira ao exercício da respectiva actividade;
- e) O que apresente o seu pedido de demissão, por escrito, ao presidente da assembleia geral.

§ 1.º Nos casos referidos nas alíneas *b)*, *d)* e *e)* a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direção.

§ 2.º Nos casos referidos nas alíneas *a)* e *c)* a exclusão é da competência da direção, que poderá igualmente decidir da readmissão uma vez pago o débito.

§ 3.º A quotização dos três meses seguintes à exclusão ou pedido de demissão é sempre devida pelo sócio excluído, qualquer que tenha sido a razão que lhe deu motivo.

## Artigo 11.º-A

1- Serão automaticamente suspensos dos seus direitos os associados que tenham em débito mais de seis meses de quotas.

2- A suspensão será de imediato confirmada ao associado remisso, fixando-lhe um prazo de 30 dias para regularizar os seus débitos ou justificar a falta de pagamento.

**Infrações e disciplina**

## Artigo 12.º

Sem prejuízo das infrações aos preceitos legais vigentes, constitui infração disciplinar:

- a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 10.º, salvo se, relativamente à alínea *a)* daquele artigo, o associado tenha idade superior a 70 anos ou apresente razões justificativas que, depois de apreciadas pela assembleia geral, sejam por esta consideradas válidas;
- b) O não cumprimento de obrigações resultantes de acordos globais firmados pela associação.

## Artigo 13.º

As infrações disciplinares referidas no artigo anterior serão puníveis com:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao valor de um ano de quotização;
- c) Suspensão dos direitos de associado até seis meses;
- d) Exclusão.

§ 1.º A graduação e aplicação das sanções previstas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* são da competência da direção, mediante a instauração de processo disciplinar sumário, cabendo recurso por escrito para a assembleia geral no prazo de 15 dias após a data da notificação da penalidade.

§ 2.º Havendo recurso, a aplicação das sanções previstas no parágrafo anterior ficará suspensa até deliberação da assembleia geral.

§ 3.º Só à assembleia geral compete, sob proposta da direção, aplicar a pena de exclusão.

§ 4.º Quando a assembleia geral tenha que tomar deliberações sobre a aplicação de penalidades, aquelas serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

§ 5.º Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada e sem que lhe seja concedido prazo não inferior a oito dias para apresentar a sua defesa.

## CAPÍTULO III

### Órgãos sociais

#### Artigo 14.º

São órgãos da associação a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

#### Artigo 14.º-A

Para fiscalizar o processo eleitoral, será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes.

#### Artigo 15.º

1- O mandato dos membros da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal é trienal.

2- No caso de vacatura em qualquer dos órgãos de um ou mais dos seus membros, esgotados os vogais substitutos chamados à efetividade, deverá proceder-se à eleição para o preenchimento dos lugares vagos dentro de 60 dias a partir da data em que, pelo presidente da assembleia geral, for declarado vago o cargo ou cargos, terminando o mandato do novo eleito ou eleitos no fim do triénio dos órgãos sociais em exercício.

3- Vagando o cargo de tesoureiro da direção, os restantes membros poderão designar de entre si aquele que deve ocupar o referido cargo, seguindo-se igual procedimento no caso de impedimento temporário.

4- As eleições serão realizadas por escrutínio secreto, não podendo nenhum associado figurar em mais do que um órgão eletivo em cada lista.

5- Cada associado só tem direito a um voto.

6- A reeleição para qualquer cargo é permitida.

7- Só podem ser eleitos para os órgãos sociais os associados com mais de 6 anos de inscrição e cujas quotas estejam em dia.

8- As listas com as candidaturas para todos os órgãos da associação deverão ser subscritas por um mínimo de 50 associados, no pleno gozo dos seus direitos.

9- Caso não se verifique a apresentação de listas por parte dos associados, a direção deve apresentar uma lista com dispensa dos requisitos do número anterior.

#### Artigo 16.º

O exercício dos cargos sociais não é remunerado. Quando houver lugar a deslocações dos membros dos órgãos sociais em exercício, estes terão direito ao reembolso das importâncias relativas às despesas que efetuam em função da sua representação.

§ único. As despesas deverão ser documentadas para poderem ser reembolsadas.

### Assembleia geral

#### Artigo 17.º

1.º A assembleia geral é constituída por todos os associados ou seus representantes referidos no § 2.º do artigo 8.º do capítulo II e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

2.º Ao presidente incumbe convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos para os diferentes cargos dos órgãos sociais.

3.º Aos secretários cabe auxiliar o presidente, substituí-lo nos seus impedimentos e elaborar as respetivas atas.

#### Artigo 18.º

À assembleia geral compete:

1- Eleger a respectiva mesa, bem como a direção e o conselho fiscal e os respectivos membros substitutos;

2- Estabelecer as quotizações e jónias a pagar pelos associados;

3- Destituir os corpos gerentes;

4- Apreciar e deliberar sobre:

a) Os orçamentos ordinários e suplementares elaborados pela direção;

b) O relatório e contas anuais da direção;

c) O parecer que pelo conselho fiscal for elaborado acerca do relatório e contas da direção;

- d) Quaisquer atos, trabalhos ou propostas que lhe sejam submetidos;
  - e) Alteração dos estatutos e demais assuntos que legal ou estatutariamente lhe sejam afetos ou sobre os quais a direção entenda ouvi-la;
  - f) No caso de destituição dos corpos gerentes, será eleito uma comissão gestora até à realização de novas eleições, só podendo a destituição verificar-se por votação numérica superior à obtida pelos destituídos em eleição.
- 5- Decidir os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direção ou conselho fiscal.

#### Artigo 19.º

A assembleia geral reunir-se-á:

- 1- Ordinariamente até 31 de março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e outra vez até 30 de novembro a fim de deliberar sobre o orçamento para o ano seguinte.
- 2- Extraordinariamente sempre que o seu presidente a convoque, por sua iniciativa, a pedido da direção, ou ainda quando, por escrito, seja requerida por um número de associados no gozo dos seus direitos, de 10 % do número total dos sócios da associação ou de 200 dos associados.
- 3- Quando a reunião da assembleia geral for requerida nos termos da última parte do número anterior, esta só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos sócios que a requereram.

#### Artigo 20.º

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral é feita com a antecedência mínima de oito dias, com indicação da data, hora e local da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalhos, mediante publicação do respetivo aviso, nos termos legalmente previstos para os atos das sociedades comerciais, e bem assim por correio eletrónico com recibo de leitura.

#### Artigo 21.º

A assembleia geral funcionará em primeira convocatória com a presença da maioria dos sócios; porém, se à hora marcada não estiverem presentes mais de metade dos associados, a assembleia reunirá com qualquer número meia hora depois.

#### Artigo 22.º

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, sendo a votação feita obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolvam mérito ou demérito de alguém, ou seja requerida por algum dos sócios presentes.

- 1- As deliberações sobre a dissolução da associação só serão válidas desde que obtenham o voto favorável de, pelo menos, 75 % da totalidade dos sócios.
- 2- Para alteração dos estatutos é necessário o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

### **Direção**

#### Artigo 23.º

A direção será composta por um mínimo de cinco e um máximo de sete directores e seus substitutos, que entre si distribuirão as respetivas funções.

#### Artigo 24.º

Compete à direção:

- a) Representar a associação em todos os atos e cerimónias que julgue convenientes para prestígio da coletividade e em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços necessários aos fins desta associação, contratar pessoal e fixar-lhe a remuneração;
- c) Admitir e demitir sócios e aplicar sanções de harmonia com o que se encontra estatuído;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho fiscal, sempre que o entenda necessário;
- e) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;
- f) Submeter à apreciação e aprovação do conselho fiscal e da assembleia geral o orçamento anual;

g) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o parecer que sobre eles for emitido pelo conselho fiscal;

h) Praticar todos os atos necessários à realização dos fins estatutários da associação.

#### Artigo 25.º

1- A direção reunirá sempre que o julgue necessário e for convocada pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros efetivos e só poderá deliberar desde que esteja presente também a sua maioria.

2- Todas as deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate no caso de votação em número par.

#### Artigo 26.º

Para obrigar a associação são sempre necessárias as assinaturas conjuntas do presidente da direção e do tesoureiro e, na falta de um deles, de dois vogais em exercício.

#### Artigo 27.º

Sempre que a direção o entenda necessário, especialmente no caso de se tratar de assunto relacionado com determinada actividade comercial, poderá criar comissões, constituídas por três ou cinco associados da mesma actividade, que poderá juntar a si, sem direito a voto, mas somente com funções de esclarecimento e consulta

Estas comissões serão sempre presididas por um membro da direção, para tal designado.

### Conselho fiscal

#### Artigo 28.º

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um relator e respectivos substitutos.

2- O conselho fiscal reúne trimestralmente mediante convocação do seu presidente e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

3- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

#### Artigo 29.º

Ao conselho fiscal incumbe:

a) Examinar trimestralmente, e sempre que o entenda oportuno, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentadas pela direção e sobre quaisquer outros que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

### Das secções

#### Artigo 30.º

A direção poderá agrupar os associados segundo as afinidades do ramo ou ramos de actividade que exercam.

#### Artigo 31.º

Os associados assim agrupados constituir-se-ão em secções, cujo funcionamento e grau de autonomia, sempre sem prejuízo da orientação superior da direção, serão definidos em regulamento por este órgão social.

#### Artigo 32.º

Sempre que seja constituída uma secção nos termos dos artigos anteriores, a direção da associação promoverá a formação de uma comissão escolhida de entre os associados que integram esta secção, devendo na sua constituição ter-se em atenção a distribuição proporcionada dos associados pelas freguesias do concelho.

#### Artigo 33.º

As comissões a que se refere o artigo anterior competirá promover o estudo das soluções que interessam ao ramo de actividade que representam, colaborando com a direção, embora sem direito a voto, na execução prática das mesmas soluções e desde que estas a direção dê a sua aprovação.



## CAPÍTULO IV

### **Administração financeira, orçamento e contas**

#### Artigo 34.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das quotas e jóias pagas pelos sócios;
- b) O produto das multas que forem aplicadas;
- c) Outros rendimentos que a qualquer título lhe pertençam.

#### Artigo 35.º

A direção elaborará anualmente e até 1 de novembro, o orçamento para o ano seguinte.

#### Artigo 36.º

A direção deverá apresentar o relatório e contas anuais ao conselho fiscal até 15 de fevereiro do ano subsequente.

## CAPÍTULO V

### **Da alteração dos estatutos**

#### Artigo 37.º

Em caso de alteração dos estatutos, deverá o respetivo projeto ser facultado a todo o associado que o desejar pelos menos até 15 dias antes da assembleia geral que sobre a mesma alteração deliberar.

## CAPÍTULO VI

### **Da dissolução e liquidação**

#### Artigo 38.º

Em caso de dissolução a assembleia geral que a votar deverá logo nomear os liquidatários, fixando o prazo e condições da liquidação e, bem assim, o destino a dar ao saldo final, uma vez satisfeitas todas as dívidas e encargos.

## CAPÍTULO VII

### **Disposições gerais**

#### Artigo 39.º

O ano social coincide com o ano civil.

Registado em 21 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 154 do livro n.º 2.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Ascenza Agro, SA - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 31 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 1980.

**Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

**CAPÍTULO I****Objecto e âmbito****Artigo 1.º****Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Ascenza Agro, SA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da Ascenza Agro, SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

**Artigo 2.º****Princípios fundamentais**

1- A comissão de trabalhadores da Ascenza Agro, SA, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

##### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos;

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores ou, nos termos da alínea *b)* do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

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.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

*a)* Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

*b)* Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

*c)* Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

*a)* Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

*b)* Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

*c)* Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

## Artigo 14.º

### Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

## Artigo 15.º

### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas 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 e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

## Artigo 16.º

### Relações com as organizações sindicais

1- A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- As competências da CT não podem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 17.º

### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em 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 enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.
- 4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:
  - a) Planos gerais de atividade e orçamento;
  - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
  - c) Situação de aprovisionamento;
  - d) Previsão, volume e administração de vendas;
  - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
  - f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
  - g) Modalidades de financiamento;
  - h) Encargos fiscais e parafiscais;
  - i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.
- 4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.
- 5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.
- 6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

## Artigo 20.º

### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, 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 de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, 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 do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

## Artigo 21.º

### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

## Artigo 22.º

### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:



- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.
- 2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

- 1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:
  - a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;
  - b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.
- 2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.
- 3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.
- 4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### Ação no interior da empresa

- 1- A comissão de trabalhadores tem direito a 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.

## Artigo 28.º

### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 29.º

### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

## Artigo 30.º

### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

## Artigo 31.º

### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

## Artigo 32.º

### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

## Artigo 33.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 34.º

### Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

## Artigo 35.º

### Proteção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, go-

zam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### **Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

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 seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 37.º

##### **Sede**

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 38.º

##### **Composição**

1- A CT é composta por cinco membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 39.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de quatro anos.

#### Artigo 40.º

##### **Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### **Delegação de poderes**

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

## Artigo 42.º

### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

## Artigo 43.º

### **Coordenação e deliberações**

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

## Artigo 44.º

### **Reuniões**

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

## Artigo 45.º

### **Financiamento**

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

## SUBSECÇÃO V

### **Subcomissões de trabalhadores (sub-CT)**

## Artigo 46.º

### **Princípio geral**

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (sub-CT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das sub-CT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

## Artigo 47.º

### **Mandato**

1- A duração do mandato das sub-CT é de três ou quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da sub-CT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova sub-CT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da sub-CT só for possível após a eleição da CT - Designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - O mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

## Artigo 48.º

### **Composição**

As sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

## SUBSECÇÃO VI

### Comissões coordenadoras

#### Artigo 49.º

##### Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 50.º

##### Adesão

A CT adere à seguinte comissão coordenadora:

- a) Comissão coordenadora da região de Setúbal (CIS).

## CAPÍTULO III

### Processo eleitoral

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

- a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;
- b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
- c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.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, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da sub-CT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.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 dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

### Artigo 59.º

#### **Aceitação das candidaturas**

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita 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 60.º

#### **Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

### Artigo 61.º

#### **Local e horário da votação**

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação deve, na medida do possível, decorrer simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

### Artigo 62.º

#### **Mesas de voto**

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

### Artigo 63.º

#### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas sub-CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

### Artigo 64.º

#### **Boletins de voto**

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, 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 figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.



4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 65.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 está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respetiva mesa.

#### Artigo 66.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

- a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

## Artigo 69.º

### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das sub-CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das Actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as sub-CT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 70.º

### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

## Artigo 71.º

### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

## Artigo 72.º

### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (Sub CT)

1- À eleição e destituição das sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

## Artigo 73.º

### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### **Disposições finais**

#### Artigo 74.º

##### **Património**

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respetiva.

#### Artigo 75.º

##### **Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Setúbal, 3 de março de 2023.

Registado em 21 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl.57 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Ascenza Agro, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 31 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Paulo Pratas.  
Paulo Branco.  
Miguel Silva.

Suplentes:

António Oliveira.  
Patrícia Ascenso.

Registado em 21 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 57 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **SOTEIS - Sociedade Internacional de Turismo, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Membros efetivos:

Carlos Alberto Nogueira Joaquim.  
José Fernandes Purificação Gonçalves.  
Graça Duarte Ribeiro Martins.

Membros suplentes:

João António de Oliveira José.  
António José Ribeiro Sousa.

Registado em 19 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 57 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Pentaplast, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de abril de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Pentaplast, Unipessoal L.<sup>da</sup>

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que nos dias 25 de setembro de 2023 (TC), 26 de setembro de 2023 (TA+TE) e 6 de outubro de 2023 (TB+TD) realizar-se-á na Pentaplast, Unipessoal L.<sup>da</sup>, com sede social na Rua S. Roque n.º 70, 4825-116 Água Longa - Santo Tirso, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

*(Seguem as assinaturas de 39 trabalhadores.)*

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Akwel Tondela (Portugal), L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Akwel Tondela (Portugal), L.<sup>da</sup>, realizada em 13 de abril de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 28 de fevereiro de 2023.

Efetivos:

Ana Regina Antunes da Silva.  
Dina da Conceição Soares.  
Vítor Hugo O. Henriques.  
Carla Susete Marques Lourosa.

Suplentes:

Paulo Jorge Pedrosa de Sousa.  
Vítor Manuel Mota Borges.  
Luís Carlos Rodrigues da Costa.  
José Carlos Rodrigues Calisto.

Registado em 21 abril de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 22 a fl. 160 livro n.º 1.