

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 44/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Abrigada e Cabanas de Torres e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 45/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Pedro de Castelões e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 21

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

- Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral (GPP) - Eleição 37

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 38
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 40

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global 42

– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras	68
– 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	73
– 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	79
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos - Alteração salarial e outra e texto consolidado	83
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outra e texto consolidado	105
– Acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro - Revisão global	128
– Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outra	161
– Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC - Alteração salarial e outra	165

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo de revogação entre o Montepio Investimento, SA e a Federação do Setor Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre a mesma entidade empregadora e outras o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outro	168
– Acordo de revogação entre o Montepio Investimento, SA e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal ao acordo coletivo entre a mesma entidade empregadora e outras e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal	170
– Acordo de revogação entre o Montepio Investimento, SA e o Sindicato Independente da Banca ao acordo coletivo entre a mesma entidade empregadora e outras e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB	171
– Acordo de revogação entre o Montepio Investimento, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários ao acordo coletivo entre a mesma entidade empregadora e outras e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB	172

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Alteração	173
--	-----

II – DIREÇÃO:

– Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Retificação	190
--	-----

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– APCAS - Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes - Eleição	191
– Associação Comercial e Industrial de Vizela - Eleição	192
– Associação Empresarial de Paços de Ferreira - Eleição	193
– Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM) - Substituição	194

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– Brisa O&M, SA - Alteração	195
– Bodum Portuguesa Produção, SA - Alteração	216

II – ELEIÇÕES:

– Entidade Reguladora para a Comunicação Social - ERC - Eleição	219
– SNA Europe (Industries), L. ^{da} - Eleição	220
– MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição	221

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	222
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES	223
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES	254

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.

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.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 44/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Abrigada e Cabanas de Torres e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Junta de Freguesia presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a União das Freguesias de Abrigada e Cabanas de Torres, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 2 (dois) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP substituiu o ACEP n.º 75/2017, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 216, de 9 de novembro e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excepcionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.^a

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade todos os trabalhadores com a categoria profissional de Assistente Operacional, que exerçam funções em condições de penosidade e insalubridade.

2- O SPI deverá ser pago de forma permanente e com o valor máximo que estiver fixado.

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152º LTFP.

4- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores. “

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

- xii)* Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv)* Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi)* Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii)* Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix)* Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx)* Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi)* Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c)* Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d)* Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f)* Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g)* Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 26.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1^os socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de _____, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.^a

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Abrigada , 27 de março de 2025.

Pela União das Freguesias de Abrigada e Cabanas de Torres:

Sr.^a *Maria Rosa Filipe Pereira Sousa Brandão*, na qualidade de presidente da União das Freguesias de Abrigada e Cabanas de Torres.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *Carlos Manuel Faia Fernandes*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

Sr. *Ludgero Paulo Nascimento Pintão*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 7 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 42/2025, a fl. 86 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 45/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Pedro de Castelões e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de São Pedro de Castelões presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de São Pedro de Castelões, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 2 (dois) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excepcionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 8 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2021.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.^a

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

4- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descuidando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

- xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 26.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1^os socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.^a

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

São Pedro de Castelões, 3 de abril de 2025.

Pela Junta Freguesia de São Pedro de Castelões:

Sérgio Miguel dos Santos Soares, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de São Pedro de Castelões.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

João Manuel Claro dos Santos, na qualidade de coordenador, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Rui Oliveira Pinho, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 14 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 43/2025, a fl. 86 do livro n.º 3.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral (GPP) - Eleição

Comissão de Trabalhadores do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral (GPP) – Eleição em 27 de março de 2025, para o mandato de três anos.

Membros efetivos:

Luís Alberto Ramos da Silva Caiano.

Américo José Costa Pinto.

Maria João Mendes Madureira.

Membros suplentes:

Sara Patrícia de Brum Cardoso.

Nuno Ricardo Salvador Duarte.

Sérgio Adelino Machado dos Santos Silva.

Registado em 11 de abril de 2025, nos termos da alínea *b*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 5/2025 a fl. 19 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2024, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, com exceção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como aos empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, com exclusão dos setores de produção de aves e ovos, abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas, das associações de beneficiários e regantes, das empresas florestais, agrícolas e do ambiente e das empresas e organizações de produtores de frutas e hortícolas.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 958 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 29,1 % mulheres e 70,9 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 813 TCO (84,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 145 TCO (15,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 72,4 % são homens e 27,6 % mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 8, de 10 de março de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2024, são estendidas nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, exceto nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- extensão prevista na alínea *a)* do número anterior não é aplicável à atividade de produção de aves e ovos, abate de aves, às cooperativas agrícolas, adegas cooperativas e às associações de beneficiários e regantes.

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2024.

14 de abril de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2024, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade dos empreendimentos turísticos, dos estabelecimentos similares de alojamento, dos estabelecimentos de restauração e de bebidas e estabelecimentos similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

Os outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às restantes entidades empregadoras que no território nacional prosseguem as atividades abrangidas pela alteração do contrato coletivo e que não se encontram filiadas na associação de empregadores outorgantes, bem como aos restantes trabalhadores que não estão filiados nas associações sindicais outorgantes e que trabalham nas entidades empregadoras.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores possíveis previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2942 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 55,1 % são mulheres e 44,9 % são homens.

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

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

Considerando que a anterior extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, nem a empregadores filiados na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), por oposição destas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho procede-se à ressalva do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando ainda que nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho não pode ser conferida eficácia retroativa a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária, a presente extensão entra em vigor nos termos da lei.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 8, de 10 de março de 2025, ao qual deduziu oposição a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP), requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a existência de convenção coletiva própria, celebrada com o SITESE, com portaria de extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão, determina o artigo 515.º do Código do Trabalho que a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação, e ainda que assiste à associação de empregadores oponente, AHP, a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos associados filiados na referida associação.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de alojamento, restauração e de bebidas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea *a*) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e na Associação da Hotelaria de Portugal (AHP).

3- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

14 de abril de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2024.

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se nos distritos de Santarém (excetuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.ª, se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e atividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objetivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua atividade naqueles sectores, 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 10 000 e de 1000, respetivamente.

Cláusula 3.ª

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 dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 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

Forma e modalidades do contrato

Cláusula 4.^a

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 5.^a

Contratos de trabalho de muito curta duração

Poderão ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola nos termos da legislação vigente.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

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

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho.

Cláusula 7.^a

Noção e duração do período experimental

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

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

ii) Desempenhem funções de confiança;

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

Notas:

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

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

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

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

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

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

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

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende 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- O período experimental de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

9- O período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração de estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

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

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- Salvaguardando os direitos adquiridos à data da publicação deste CCT, será exigida a titularidade dos seguintes níveis habilitacionais para o preenchimento das condições necessárias a cada uma das profissões constantes do anexo I:

- a) Técnico superior: Licenciatura ou grau académico superior;
- b) Técnico: Titularidade do 12.º ano e com formação profissional;
- c) Operador especializado: Titular de formação e ou curso tecnológico e com equiparação ao 12.º ano;
- d) Operador qualificado: Escolaridade obrigatória acrescida de formação profissional adequada às funções;
- e) Operador: Escolaridade obrigatória ou inferior.

3- O preenchimento das condições definidas para as profissões constantes no anexo I depende da existência de postos de trabalho compatíveis na organização do empregador.

Cláusula 9.^a

Promoções e acessos

1- Sem prejuízo do previsto noutras cláusulas deste contrato ou na legislação, constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- A progressão na carreira profissional de operador processar-se-á de acordo com a evolução do desempenho profissional e a participação em ações de formação, tendo em conta os níveis habilitacionais necessários e o descritivo funcional das categorias imediatamente superiores.

3- Para os efeitos do número anterior, é relevante a formação profissional adequada, obtida com frequência de cursos de formação ministrados por entidades formadoras acreditadas.

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 10.^a

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) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- 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;
- m)* Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;
- n)* Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- o)* Pôr à disposição dos trabalhadores, locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos gerais da lei;
- p)* Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;
- q)* Não exigir do trabalhador a execução de atos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- r)* Prestar à associação sindical outorgante do presente CCT, todas as informações e esclarecimentos que solicite quanto ao cumprimento deste contrato.

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.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São 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 12.^a

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 neste Código;

- 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.

Cláusula 13.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

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

CAPÍTULO V

Da atividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

Da 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 15.^a

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 16.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal.
- 2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, são regulados pelo CT.

Cláusula 17.^a

Reuniões com a entidade patronal

- 1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.
- 2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

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

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

Cláusula 18.^a

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 VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 19.^a

Local de trabalho

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

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

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 20.^a

Regime de deslocações

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

- a) Deslocação pequena - Dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;
- b) Deslocação média - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho, mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;
- c) Deslocação grande - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;
- d) Deslocação muito grande - Entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,40 €/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:

- a) Pequeno-almoço - Se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,25 €;
- b) Almoço - Se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,70 €;
- c) Jantar - Se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,70 €;
- d) Ceia - Se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,25 €.

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 21.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

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

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

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

SECÇÃO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

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

Cláusula 23.^a

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 24.^a

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 início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

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- Excetua-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.

Cláusula 25.^a

Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, casos em que o limite diário estabelecido na cláusula 22.^a 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- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

5- 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.

6- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 4 horas por dia, referidas no número 1 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

7- 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 22.^a, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

8- 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.

9- 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.

10- 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.

11- 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.

12- 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.

13- 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 26.^a

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e empregador, até 2 horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais, não podendo ultrapassar o período de três meses num ano civil, devendo o empregador comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com a antecedência mínima de 15 dias seguidos.

2- O trabalhador terá direito a redução equivalente do tempo de trabalho prestado em acréscimo em igual período, devendo o empregador comunicar aos trabalhadores o período em que a mesma deve ter lugar com a antecedência mínima de 15 dias seguidos.

3- Não sendo possível a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o acréscimo, a compensação poderá ser feita no 1.º trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

4- Não sendo concedida a compensação dentro do período de referência, as horas prestadas em excesso serão pagas como trabalho suplementar.

Cláusula 27.^a

Recuperação de horas

1- 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 28.^a

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 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 29.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

1- 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 30.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 31.^a

Descanso compensatório

9- 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 32.^a

Registo de trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 33.^a

Trabalho noturno

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.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1- Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador 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.

Cláusula 35.^a

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 cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho;
- c) Teletrabalho e exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de atividade em exposições ou feiras;
- e) Execução de trabalhos em atividades sazonais e em campanhas agrícolas.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal obrigatório

1- Todos os trabalhadores têm direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal que, em regra, será o domingo e a meio-dia de descanso complementar.

2- O meio-dia de descanso complementar deve ser o dia de calendário imediatamente anterior ao dia de descanso semanal obrigatório.

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 do setor agrícola, pecuário, agropecuário ou agroflorestal, 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;
- h) Campanhas agrícolas.

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

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 37.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 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.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 38.^a

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Duração do período de férias

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

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

3- Para efeitos de determinação do mês completo devem 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 40.^a**Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

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

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

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

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

Cláusula 41.^a**Marcação do período de férias**

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

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal 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.

SECÇÃO IV

FaltasCláusula 42.^a**Definição de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho 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 43.^a**Tipos de falta**

- 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 recta 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 traba-

lhador, 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) A 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 44.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita 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 da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

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

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

11- 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;

12- 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;

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

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

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

16- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 48.^a

Princípio constitucional da retribuição

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

Cláusula 49.^a

Conceito de retribuição do trabalho

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

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

3- 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 50.^a

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 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 51.^a

Retribuição certa e retribuição variável

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

2- Aos trabalhadores que 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.

- a) Retribuição mínima: A retribuição de base e as diuturnidades;
- b) 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;
- c) Indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 52.^a

Forma de pagamento

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

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

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

Cláusula 53.^a

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 58.^a 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 58.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

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 54.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

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

Cláusula 55.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

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

- a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 1 hora de trabalho suplementar por dia;
- b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

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

Cláusula 56.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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

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

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do 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 é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 57.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 5,50 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 59.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21h00 confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto cláusula 58.^a 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 que funcionem em regime de turnos.

Cláusula 60.^a

Dedução das remunerações mínimas

1- Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

- a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
- b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2- Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respetivamente:

- a) Por habitação, até 22,00 €/mês;
- b) Por horta, até 0,15 €/m²/ano;
- c) Por água doméstica, até 3,50 €/mês;
- d) Eletricidade - Obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3- O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respetivo montante.

4- A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola, não é devido o pagamento de alojamento, água e eletricidade.

Cláusula 61.^a

Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

Cláusula 62.^a

Subsídio de capatazaria

1- O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal, no valor de 37,00 € pelo exercício de funções de chefia.

2- Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no número.

3- Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

CAPÍTULO VIII

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 63.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 64.^a

Proteção na parentalidade

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

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

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

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

Cláusula 65.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

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

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

escrito, com apresentação de atestado médico.

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

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

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

Cláusula 66.^a

Licença parental inicial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 67.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 68.^a

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

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

- 1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 66.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
 - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
 - b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- 2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 62.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.
- 3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.
- 4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.
- 5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.
- 6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 69.^a

Licença parental exclusiva do pai

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

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;
- 2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;
- 3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada 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 70.^a

Outros direitos da parentalidade

- 1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho, nos seus seguintes artigos:
 - a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
 - b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
 - c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
 - d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
 - f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
 - g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
 - h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
 - i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
 - j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
 - k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
 - l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

- m)* Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n)* Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o)* Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p)* Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q)* Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- r)* Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s)* Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t)* Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- u)* Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v)* Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Conforme estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a)* Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b)* Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c)* Licença por interrupção de gravidez;
- d)* Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e)* Licença por adoção;
- f)* Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g)* Falta para assistência a filho;
- h)* Falta para assistência a neto;
- i)* Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- j)* Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k)* Dispensa para avaliação para adoção;
- l)* Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das Regiões Autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto;
- m)* A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

previsto para a licença.

Cláusula 71.^a

Trabalho de menores

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

Cláusula 72.^a

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

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

Cláusula 73.^a

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

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

Cláusula 74.^a

Trabalhador-estudante

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 75.^a

Poder disciplinar

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

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

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 76.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais 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.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 77.^a

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 78.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma 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 79.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 76.^a, á 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 80.^a

Regimes mais favoráveis

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

Cláusula 81.^a

Casos omissos

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

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Operador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da sua profissionalização, executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal. Na área da produção utiliza máquinas e alfaias básicas, procurando otimizar os resultados e garantindo o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Operador(a) especializado(a) - É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente. Pode ocupar-se de um determinado tipo de cultura, tarefa ou produção e ser designado em conformidade.

Operador(a) qualificado(a) - É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Técnico(a) - É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da sua profissionalização, planifica, organiza, coordena e executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Técnico(a) superior - É o(a) trabalhador(a) licenciado(a) ou bacharelado(a) 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, agropecuária ou agro-florestal.

ANEXO II

Grelha salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) superior	1 015,00 €
2	Técnico(a)	935,00 €
3	Operador(a) especializado(a)	890,00 €
4	Operador(a) qualificado(a)	880,00 €
5	Operador(a)	870,00 €

ANEXO III

Remunerações mínimas diárias - Trabalho sazonal

Níveis	Salário-hora	Salário-dia	Proporcionais Férias/Sub. férias/ Sub. Natal	Salário-dia com proporcionais
3	5,13 €	41,08 €	10,89 €	51,97 €
4	5,08 €	40,62 €	10,77 €	51,38 €
5	5,02 €	40,15 €	10,65 €	50,80 €

Santarém, 7 de março de 2025.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria:

Luís Maria Moreira de Almeida Seabra, na qualidade de presidente da direção.

Carlos José da Luz Henriques, na qualidade de tesoureiro da direção.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de abril de 2025, a fl. 95 do livro n.º 13, com o n.º 87/2025, 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 dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contratoCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto no número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2790 trabalhadores ao serviço de 101 empresas, na atividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

3- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.^a**Revogação de convenção anterior**

1- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2024 respectivamente, para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicável a trabalhadores representados pela associação sindical que a subscreve, que se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

(...)

Cláusula 3.^a**Vigência**

(...)

2- A tabela de remuneração mínima, as cláusulas de expressão pecuniária assim como o restante conteúdo deste CCTV entram em vigor após a publicação da convenção e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2025.

(...)

CAPÍTULO V

RetribuiçõesCláusula 25.^a**Deslocações**

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar	7,00 €;
Dormida e pequeno-almoço	20,00 €;
Diária completa	33,00 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,36 € por cada quilómetro percorrido.

(...)

CAPÍTULO VI

Refeitório, subsídio de alimentaçãoCláusula 26.^a**Refeitório**

(...)

4- As empresas que não forneçam refeições, pagarão, por cada dia efectivo de trabalho, 5,00 € a título de subsídio de alimentação.

(...)

ANEXO III

Níveis de enquadramento

Nível A

Diretor (todos os sectores).

Nível B

Analista de sistemas.

Chefe de departamento (todos os sectores).

Chefe de departamento de gestão ambiental.

Chefe de departamento de recursos humanos.

Chefe de fabricação.

Contabilista.

Coordenador geral.

Diretor adjunto de produção.

Nível C-1

Analista.

Chefe de equipa/turno produção.

Chefe de secção (todos os sectores).

Chefe de turno.

Encarregado geral (produção).

Orçamentista.

Programador informático.

Responsável/coordenador de sector compras.

Responsável/coordenador de sector produção.

Técnico de desenho.
Técnico especialista de manutenção.

Nível C-2

Encarregado de armazém.
Encarregado de vapor/energia (fogueiro).
Secretário(a) de direção/administração.
Técnico de manutenção eléctrica.
Técnico de manutenção mecânica.
Técnico de planeamento.

Nível D

Condutor de máquina de papel.
Encarregado de higiene e saúde no trabalho.
Técnico de compras.
Técnico de qualidade.
Técnico de vendas.

Nível E

Assistente administrativo.
Condutor de máquina de papel.
Controlador de formatos.
Controlador de qualidade de papel.
Controlador de qualidade.
Gravador e ou montador de carimbos.
Montador de cunhos e cortantes.
Motorista de pesados.
Operador de vapor/energia (fogueiro).
Técnico de construção civil.

Nível F

Condutor de máquina de acabamento.
Condutor de máquina de papel até um ano.
Condutor de refinação de massa.
Cozinheiro(a).
Empregado(a) de refeitório.
Maquinista de transformação.
Motorista de ligeiros.
Operador de cartão canelado.
Operador de controlo de qualidade.
Operador de laboratório.
Operador de logística.
Preparador de matérias-primas.
Técnico de desenho até um ano.

Nível G

Assistente administrativo até um ano.
Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais.
Operador auxiliar de controlo de qualidade.
Operador de triagem de resíduos.
Operador(a) saqueiro.
Porteiro ou guarda.
Telefonista.

Nível H

Ajudante de condutor de máquina de acabamento.
 Ajudante de condutor de máquina de papel.
 Ajudante de condutor de refinação de massa.
 Ajudante de motorista.
 Ajudante de operador de cartão canelado.
 Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro).
 Auxiliar administrativo.
 Auxiliar de laboratório.
 Auxiliar de produção.
 Auxiliar geral.
 Estagiário administrativo.
 Estagiário comercial.
 Estagiário de informática.
 Estagiário de manutenção.
 Estagiário técnico de desenho.
 Manipulador(a).
 Operador auxiliar de logística e apoio.
 Operador auxiliar de transformação.

Nível I

Aprendiz.

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Valor
A	1 040,00 €
B	990,00 €
C1	950,00 €
C2	920,00 €
D	912,00 €
E	900,00 €
F	895,00 €
G	885,00 €
H	870,00 €

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o correspondente ao salário mínimo nacional.

Espinho, 27 de fevereiro de 2025.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC:

Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Justino de Jesus Pereira, na qualidade de membro da direção.

Mário Jorge Jesus de Matos, na qualidade de membro da direção.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 11 de abril de 2025, a fl. 96 do livro n.º 13, com o n.º 91/2025, 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

Publicado nos *Boletins de Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022 e no n.º 17, de 8 de maio de 2023, com última publicação do texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2024 - Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisãoCláusula 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 2025.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 21.^a**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 não o poder fazer, pagá-la nos limites fixados de 16,60 €, 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 serviçoCláusula 29.^a**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 19,80 € ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a**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	4,90 €;
– Refeições (almoço e jantar)	38,00 €;
– Alojamento	50,20 €;
– Diária completa	93,10 €.
- 2- *(Mantém-se.)*
- 3- *(Mantém-se.)*
- 4- *(Mantém-se.)*

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalhoCláusula 37.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 15,50 € 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.^a**Abono para falhas**

Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 46,35 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o/a trabalhador/a e a entidade patronal.

1- *(Mantém-se.)*

2- *(Mantém-se.)*

CAPÍTULO XII

Regalias sociaisCláusula 72.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 6,20 € 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 6,20 €.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

GRUPOS	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Diretor(a) de informação médica Diretor(a) de serviços	1 530,00
II	Chefe de centro de informática Chefe de informação médica Chefe de serviços Diretor(a) técnico(a) Gestor(a) de produto/s	1 350,00
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	1 230,00

IV	<p>Chefe de secção (de escritório/de informação médica/de vendas/de aprovisionamento)</p> <p>Delegado(a) de informação médica</p> <p>Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares</p> <p>Delegado(a) de informação médica hospitalar</p> <p>Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção)</p> <p>Guarda-livros</p> <p>Programador(a) de informática</p> <p>Técnico(a)</p> <p>Tesoureiro(a)</p> <p>Tradutor(a)</p>	1 215,00
V	<p>Caixeiro(a) encarregado(a)</p> <p>Correspondente em línguas estrangeiras</p> <p>Delegado(a) de informação médica estagiário(a)</p> <p>Desenhador(a)-projetista</p> <p>Desenhador(a)-projetista publicitário(a)</p> <p>Encarregado(a) de sector</p> <p>Enfermeiro(a) coordenador(a)</p> <p>Fogueiro(a) encarregado(a)</p> <p>Preparador(a) técnico(a) encarregado(a)</p> <p>Prospetor(a) de vendas</p> <p>Secretário(a) de direcção</p> <p>Vendedor(a) especializado(a)</p>	1 130,00
VI	<p>Analista de 1.^a</p> <p>Caixa</p> <p>Educador(a) de infância</p> <p>Encarregado(a) de refeitório de 1.^a</p> <p>Enfermeiro(a)</p> <p>Escriturário(a) de 1.^a</p> <p>Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras</p> <p>Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia</p> <p>Operador(a) de informática</p> <p>Preparador(a) técnico(a) de 1.^a</p> <p>Técnico(a) de serviço social</p> <p>Vendedor(a)</p>	1 053,00
VII	<p>Afinador(a) de máquinas de 1.^a</p> <p>Analista de 2.^a</p> <p>Auxiliar de educação</p> <p>Auxiliar de enfermagem</p> <p>Caixeiro(a) de 1.^a</p> <p>Cobrador(a)</p> <p>Cozinheiro(a)</p> <p>Desenhador(a) (mais de 3 anos)</p> <p>Desenhador(a) de arte finalista (mais de 3 anos)</p> <p>Dispenseiro(a)</p> <p>Eletricista oficial (alta tensão, baixa tensão, bobinador)</p> <p>Encarregado(a) de refeitório de 2.^a</p> <p>Escriturário(a) de 2.^a</p> <p>Fogueiro(a) de 1.^a</p> <p>Mecânico(a) de automóveis</p> <p>Motorista de pesados</p> <p>Preparador(a) técnico(a) de 2.^a</p> <p>Promotor(a) de vendas</p>	994,00

VIII	Afinador(a) de máquinas de 2. ^a Analista auxiliar Caixeiro(a) de 2. ^a 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. ^a Fogueiro(a) de 2. ^a Motorista de ligeiros Preparador(a) técnico(a) auxiliar	947,00
IX	Ajudante de motorista Caixeiro(a) de 3. ^a 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	907,00
X	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	887,00
XI	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	877,00
XII	Caixeiro(a) ajudante Pacote	872,00 (*)

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do Salário Mínimo Nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

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) 21,84 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70 km e a empresa garanta o regresso à residência;
- b) 83,20 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70 km e o trabalhador não regressar à sua residência.

2 a 5 - (*Mantém-se.*)

Porto, 14 de março de 2025.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, como mandatária.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José David da Silva Santos Pereira, como mandatário.

Raquel Mouta Faria da Costa, como mandatária.

Depositado em 9 de abril de 2025, a fl. 95 do livro n.º 13, com o n.º 88/2025, 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

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2021 (texto consolidado), posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2023, e publicação do último texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2024 - Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

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 2025.

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 74,35 €;
 Alojamento e pequeno-almoço 38,35 €;
 Refeições 36,00 €.

2- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á, o custo de cada quilómetro percorrido fixado em 0,40 €, e será atualizado de acordo com as negociações realizadas no âmbito do CCTV, tendo por base a portaria para a Função Pública.

§ único - (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 41.^a

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 7,95 € 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 74 169,27 €.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais (M/F)	Retribuições (€)
I	Chefe de escritório Diretor/a de serviços	1 210,00 €
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	1 110,00 €
III	Chefe de compras Chefe de secção Guarda-livros Inspetor/a de vendas Programador/a informático/a Técnico/a de garantia de qualidade	1 055,00 €

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>	1 036,00 €
V	<p>Caixa Cobrador/a Dactilógrafo/a de 1.^a Fiel de armazém Motorista de pesados Operador/a de computadores de 1.^a Operador/a de máquinas-técnico/a II Operário/a de laboração fabril de 1.^a 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>	960,00 €
VI	<p>Ajudante de fiel ou conferente Dactilógrafo/a de 2.^a Motorista de ligeiros Operador/a de computadores de 2.^a Operador/a de máquinas-técnico/a I Operário/a de laboração fabril de 2.^a 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>	917,00 €
VII	<p>Ajudante de motorista Dactilógrafo/a de 3.^a 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/a de laboração fabril de 3.^a Promotor/a de vendas (com comissões) Prospetor/a de vendas (com comissões) Técnico/a de manutenção e serviços gerais II Telefonista de 1.^a Terceiro/a-caixeiro/a Terceiro/a-escriturário/a Vendedor/a (com comissões) Vendedor/a especializado/a (com comissões)</p>	904,00 €

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	882,00 €
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	880,00 €
X	Caixeiro/a-ajudante Estagiário/a e dactilógrafo/a do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	877,00 €
XI	Paquete (*)	872,00 € (a)

(a) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do Salário Mínimo Nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória.

* Artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Porto, 14 de março de 2025.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, como mandatária.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José Luís da Silva Rodrigues, como mandatário.

Ricardo José Oliveira Gomes, como mandatário.

Depositado em 10 de abril de 2025, a fl. 96 do livro n.º 13, com o n.º 89/2025, 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 das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos - Alteração salarial e outra e texto consolidado

A Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos acordam a revisão parcial do contrato coletivo (CCT) entre as mesmas outorgado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13, de 8 de abril de 2023, bem como no respetivo texto consolidado, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

Revisão parcial

1- Os valores das tabelas salariais constantes do anexo I do CCT celebrado entre a ANF e o SIFAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023, e o valor do subsídio de refeição, previsto no anexo II-2 do CCT entre as mesmas partes celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022, passam a ser, com efeitos a partir do dia 1 (inclusive) de janeiro de 2025, os previstos no anexo I e II-2.

2- O pagamento dos retroativos com efeitos a 1 de janeiro de 2025 a que haja lugar em consequência dos novos valores das tabelas salariais constantes do anexo I e/ou do anexo II-2 «Subsídio de refeição» poderá ser efetuado em duas prestações, a primeira com data limite de pagamento até ao último dia útil do primeiro mês de calendário subsequente ao mês em que ocorra a publicação do presente acordo de revisão parcial, e a segunda prestação até ao último dia útil do segundo mês de calendário subsequente ao mês em que ocorra a publicação do presente acordo de revisão parcial, sem prejuízo de acordo escrito entre a farmácia e o trabalhador em outro sentido.

Cláusula 2.^a

Texto consolidado

Tendo em conta que a presente convenção corresponde à terceira revisão parcial consecutiva do contrato coletivo (CCT) celebrado entre os mesmos outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido CCT, para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e da alínea *d*) do número 4, ambos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

ANEXO I

Tabelas salariais**A - Profissionais de farmácia**

1- Carreira de técnico de farmácia (TF).

Tabela A(Cláusula 24.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a de farmácia - Grau I	950,00 €
Técnico/a de farmácia - Grau II	920,00 €
Técnico/a de farmácia - Grau III	900,56 €

Tabela B(Cláusulas 9.^a, número 4, 24.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - Grau I	950,00 €	> 110 %	444,93 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	296,63 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	197,75 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	98,87 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau II	920,00 €	> 110 %	431,01 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	287,34 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	191,56 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	95,78 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau III	900,56 €	> 110 %	419,30 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	279,53 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	186,35 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	93,18 €	11
		≤ 70 %	-	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

2- Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF).

Tabela A(Cláusula 24.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	903,63 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	888,97 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	876,62 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	870,00 €

Tabela B(Cláusulas 9.^a, número 4, 24.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	903,63 €	> 110 %	436,64 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	291,10 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	194,07 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	97,03 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	888,97 €	> 110 %	422,97 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	281,98 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	187,99 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	93,99 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	876,62 €	> 110 %	411,48 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	274,32 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	182,88 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	91,43 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	870,00 €	> 110 %	350,96 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	233,98 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	155,98 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	77,99 €	11
		≤ 70 %	-	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

B - Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos**Tabela A**(Cláusula 24.^a, número 1)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Contabilista	994,24 €
II	Guarda-livros	882,15 €
III	Caixeiro/a de 1. ^a Escriturário/a de 1. ^a Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas	870,00 €
IV	Caixeiro/a de 2. ^a Escriturário/a de 2. ^a	(*)
V	Caixa de balcão Caixeiro/a de 3. ^a Escriturário/a de 3. ^a	(*)
VI	Caixeiro/a-ajudante do 3. ^o ano Dactilógrafo/a do 3. ^o ano Estagiário/a do 3. ^o ano	(*)
VII	Caixeiro/a-ajudante do 2. ^o ano Dactilógrafo/a do 2. ^o ano Estagiário/a do 2. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a-ajudante do 1. ^o ano Dactilógrafo/a do 1. ^o ano Estagiário/a do 1. ^o ano Trabalhador/a de limpeza	(*)
IX	Praticante de caixeiro/a do 3. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro/a do 2. ^o ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos	(*)

(*) Valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal garantida.

ANEXO II**Cláusula de expressão pecuniária**

- 1-(...)
- 2-Subsídio de refeição (cláusula 31.^a) - 5,70 €.
- 3-(...)

Declaração

Em cumprimento do disposto no artigo 492.^o, número 1, g), e no artigo 494.^o, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2470 entidades empregadoras e 2740 farmácias e o SIFAP declara que à mesma data estima que são abrangidos 3710 trabalhadores.

Lisboa, 31 de março de 2025.

Pela Associação Nacional de Farmácias - ANF:

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino, na qualidade de presidente da direção.

Fausto Manuel da Silva Almeida, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Purificação Dantas, na qualidade de presidente da direção.

Artur Serafim Brioso Marçal Figueiredo, na qualidade de vice-presidente da direção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCT

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e geográfico

1- São entidades outorgantes do presente CCT, de um lado, a ANF - Associação Nacional das Farmácias, adiante designada por ANF e, de outro, o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos, adiante designado por SIFAP.

2- O presente CCT obriga de um dos lados, todas as entidades empregadoras representadas pela ANF que exerçam a atividade farmácia de oficina nos distritos do continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo SIFAP que desempenhem as funções inerentes às profissões e categorias previstas no presente CCT.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE)¹ e vigora pelo prazo de 24 meses, salvo quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, cuja vigência é de 12 meses, iniciando-se a mesma no dia 1 de janeiro de 2025.

2- O CCT considera-se sucessivamente renovado por iguais períodos enquanto qualquer das partes o não denunciar com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia e a proposta de mera revisão do presente CCT regem-se pelas normas legais que, em cada momento, estiverem em vigor.

4- Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

5- A proposta de revisão ou, no caso de denúncia, de celebração de nova convenção será comunicada à outra entidade outorgante, por carta registada ou protocolo, e enviada cópia ao ministério responsável pela área laboral.

6- A resposta à proposta de revisão ou de celebração de nova convenção deve ser apresentada à outra entidade no prazo máximo de 30 dias.

7- No caso de proposta de revisão apresentada antes de terem decorrido seis meses de vigência da convenção, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar enquanto o mesmo não decorrer, devendo neste caso, informar a outra parte no prazo de 10 dias úteis.

8- As negociações devem iniciar-se nos 8 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato e ficar concluídas no prazo de 60 dias a contar do início das negociações.

9- Findo o prazo referido no número anterior, caso não se consiga o acordo, considera-se que as negociações se goraram, seguindo-se os trâmites legais.

¹ O CCT foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020 e entrou em vigor, nos termos da sua cláusula 2.^a, número 1, no dia 1 de fevereiro de 2020.

Cláusula 3.^a**Contratos individuais**

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, exceto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os trabalhadores a que respeitem, sem prejuízo das modificações de que forem objeto ao abrigo do presente CCT ou da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e enquadramento profissionalCláusula 4.^a**Admissão**

1- Só poderão ser admitidos na farmácia os trabalhadores que satisfizerem as seguintes condições:

a) Para a carreira de técnico de farmácia (TF) - Titularidade de cédula profissional de técnico de farmácia, emitida pelo competente organismo do ministério responsável pela área da saúde, ou título legalmente equiparado;

b) Para a carreira de técnicos auxiliares de farmácia (TAF) - Titular de formação que cumpra os requisitos estabelecidos no artigo 2.º do regulamento aprovado pela Deliberação n.º 396/2017, do conselho diretivo do INFARMED ou que se encontre numa das situações previstas no artigo 3.º do referido regulamento.

2- Nenhum trabalhador pode iniciar o exercício de funções sem que tenha feito prova documental de que reúne os requisitos previstos no número anterior.

3- O disposto no número 1 considerar-se-á substituído por disposição legal ou regulamentar, com natureza imperativa, que venha a alterar ou revogar, total ou parcialmente, o regulamento nele identificado.

Cláusula 5.^a**TAFE - Técnico/a auxiliar de farmácia estagiário/a**

1- Pode ser admitido por contrato de trabalho para a categoria profissional de TAFE - Técnico/a auxiliar de farmácia estagiário/a, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador inscrito em curso de formação que preencha os requisitos estabelecidos no artigo 2.º do regulamento referido na alínea *b)* do número 1 da cláusula 4.^a do presente CCT, sem prejuízo do disposto no número 3 da mesma cláusula 4.^a

2- O início do exercício de funções na farmácia está condicionado à apresentação prévia pelo/a candidato/a de documento comprovativo de que iniciou a frequência da formação exigida para a obtenção da qualificação de técnico/a auxiliar de farmácia.

3- O TAFE, para além das atividades a desenvolver no âmbito da formação prática que decorra na farmácia, pode colaborar em atividades relativas a atos inerentes ao exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, desde que as execute sem autonomia funcional e as mesmas se mostrem relevantes, complementares ou acessórias para a sua formação prática em contexto de trabalho.

4- O TAFE, contratado a tempo completo, terá direito a uma remuneração mensal, nos seguintes termos:

a) Até completar um ano de exercício de funções, terá direito a uma remuneração mensal, não inferior a 80 % da remuneração mínima prevista no presente CCT para a categoria de TAF, ou a 80 % da retribuição mínima mensal garantida (salário mínimo nacional), consoante a que for mais favorável;

b) Após completar um ano de exercício de funções de TAFE, terá direito a uma remuneração mensal não inferior à retribuição mínima garantida ou a uma remuneração correspondente a 90 % da remuneração mínima prevista no presente CCT para a categoria de TAF, consoante a que for mais favorável.

5- A remuneração do TAFE com contrato de trabalho a tempo parcial será proporcional ao período normal de trabalho acordado por comparação ao período normal de trabalho dos trabalhadores a tempo completo, calculada nos termos do número anterior.

6- O TAFE beneficia dos direitos e está adstrito ao cumprimento dos deveres previstos no presente CCT.

7- O TAFE quando obtiver a qualificação de TAF tem o dever de informar por escrito a farmácia de tal facto e apresentar certificado comprovativo da qualificação obtida, acedendo à categoria profissional de TAF - Técnico auxiliar de farmácia, com efeitos ao primeiro dia de calendário do mês seguinte, sem prejuízo do disposto no número 8 e no número 9 da presente cláusula se o TAFE não obtiver a qualificação de TAF no prazo de 4 anos a contar do início da formação exida legalmente para o efeito.

8- Atingido o prazo referido na parte final do número anterior, o TAFE acederá automaticamente à categoria profissional de TAF.

9- No caso do TAFE reenquadrado como TAF nos termos do número anterior não preencher, naquela data, os requisitos legais para o exercício da profissão de TAF o contrato de trabalho cessará nessa mesma data os seus efeitos automaticamente por nulidade decorrente da falta de título profissional, nos termos do disposto no artigo 117.º, número 1, do Código do Trabalho.

10- O regime constante dos números precedentes não obsta a que as farmácias concedam estágios de formação, profissionais, ou curriculares através de outras modalidades contratuais legalmente admissíveis ou exigidas por lei, caso em que, em detrimento do disposto na presente cláusula, será aplicável o regime legal ou contratual previsto para a modalidade adotada.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1- O período experimental rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No contato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental, para os trabalhadores enquadrados na carreira de técnico de farmácia ou de técnico auxiliar de farmácia, terá a duração de 180 dias.

3- O disposto no número anterior não obsta a que sejam acordados por escrito, entre as entidades empregadoras e os trabalhadores prazos inferiores ao ali estabelecido.

Cláusula 7.ª

Admissão para efeito de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para substituir outro que esteja de férias ou cujo contrato se encontre temporariamente suspenso, rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo dos requisitos previstos na cláusula 4.ª

Cláusula 8.ª

Carreiras e categorias profissionais dos profissionais de farmácia

1- As carreiras dos profissionais de farmácia previstas no presente CCT e as categorias que as compõem, são as constantes dos números seguintes.

2- A carreira de TF - Técnico de farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

a) TF G III - Técnico(a) de farmácia grau III;

b) TF G II - Técnico(a) de farmácia grau II;

c) TF G I - Técnico(a) de farmácia grau I.

3- A carreira de TAF - Técnico auxiliar de farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

a) TAFE - Técnico(a) auxiliar de farmácia estagiário;

b) TAF - Técnico(a) auxiliar de farmácia;

c) TAF G III - Técnico(a) auxiliar de farmácia grau III;

d) TAF G II - Técnico(a) auxiliar de farmácia grau II;

e) TAF G I - Técnico(a) auxiliar de farmácia grau I.

Cláusula 9.ª

Progressão profissional

1- A progressão profissional na carreira de TAF é a seguinte:

a) Acede à categoria de TAF, o TAFE que preencha os requisitos previstos no número 7 da cláusula 5.ª;

b) Acede à categoria de TAF G III o TAF com 3 anos na categoria e com um mínimo de 625 dias de permanência efetiva nesta categoria;

c) Acede à categoria de TAF G II, o TAF G III com 6 anos de antiguidade nesta categoria;

d) Acede à categoria de TAF G I, o TAF G II com 6 anos de antiguidade nesta categoria.

2- A progressão profissional na carreira de TF é a seguinte:

a) Acede à categoria de TF G II, o TF G III, com 6 anos de experiência efetiva nesta categoria;

b) Acede à categoria de TF G I, o TF G II, com 6 anos de experiência efetiva nesta categoria.

3- O regime previsto nas alíneas c) e d) do número 1 e o previsto no número 2 desta cláusula, não prejudica a aplicabilidade do regime das diuturnidades.

4- Os regimes de progressão na carreira profissional previstos no número 1 e no número 2 podem ser afastados por acordo escrito entre a farmácia e, consoante o caso, o TF ou o TAF, nos termos e com os efeitos pre-

vistos no número 2 da cláusula 24.^a, processando-se, nesse caso, o acesso às categorias previstas nos seguintes termos:

a) Na carreira de TAF, com exceção da progressão para a categoria de TAFE, em que a progressão para TAF se fará nos termos previstos na alínea *a)* do número 1 da presente cláusula e da progressão para a categoria de TAF G III, em que a mesma se efetuará assim que o TAF obtiver 45 pontos nesta categoria, a progressão para a categoria imediatamente superior efetuar-se-á após o trabalhador obter 90 pontos na categoria detida;

b) Na carreira de TF, a progressão para a categoria imediatamente superior efetuar-se-á após o trabalhador obter 90 pontos na categoria detida.

5- Os pontos que sejam atribuídos no ano em que o TF ou o TAF atinja o limite fixado no número anterior e que excedam tal limite serão incluídos na pontuação referente ao grau para o qual o TF ou o TAF progrediu.

6- A formação profissional certificada, que seja ministrada por entidades formadoras certificadas oficialmente nas áreas de educação e formação «saúde» e/ou «ciências farmacêuticas», que o TF ou o TAF obtenha será computada para efeitos da pontuação prevista no número anterior, correspondendo a cada 7 horas e 30 minutos de formação certificada 1 ponto, até ao limite total, em cada ano civil, de 4 pontos.

7- No caso de a farmácia não proporcionar ao TAF ou ao TF, em cada ano civil, pelo menos 15 horas de formação, serão atribuídos automaticamente ao trabalhador 2 pontos, os quais serão computados para efeitos do limite total de pontuação previsto no número anterior e dos pontos relevantes para progressão na carreira previstos no número 4 da presente cláusula.

8- O disposto no número anterior não é aplicável:

a) No ano de admissão do trabalhador, no caso de a duração do contrato de trabalho não atingir nesse ano pelo menos 6 meses;

b) No caso das ausências ao trabalho, que a lei não considere como prestação efetiva de trabalho, que totalizem, isolada ou conjuntamente, mais do que 60 dias.

9- Nos casos previstos no número 4 da presente cláusula, os profissionais de farmácia beneficiam, em relação à progressão na totalidade da sua carreira profissional, das seguintes garantias de aplicação automática:

a) Os profissionais de farmácia com a categoria de TAF que não obtenham o número de pontos necessário para progredir para a categoria de TAF G III no prazo de quatro anos civis completos de permanência efetiva naquela categoria, findo aquele prazo, progridem imediatamente para a categoria de TAF G III, independentemente do número de pontos que tenham obtido nesse período;

b) Os profissionais de farmácia com as demais categorias profissionais previstas no anexo I que não obtenham o número de pontos necessário para progredir para a categoria profissional subsequente, progridem para essa categoria profissional no dia imediatamente seguinte aquele em que atinjam sete anos civis completos de permanência efetiva na categoria detida, independentemente do número de pontos que tenham obtido nesse período.

10- O trabalhador ou a farmácia podem, unilateralmente, após o decurso de um ano civil de vigência do acordo a que se refere o número 4 da presente cláusula, cessar tal acordo mediante comunicação escrita à outra parte, entre o dia 1 de janeiro e do dia 28, ou se for o caso, 29, de fevereiro do ano civil subsequente ao primeiro ano civil em que o acordo tenha vigorado.

11- No caso previsto no número anterior, o regime de progressão por pontos previsto nos números 4 a 9 da presente cláusula, bem com o regime premial e de progressão por pontos regulado na cláusula 26.^a e o regime previsto na cláusula 55.^a, deixar-se-ão de aplicar com efeitos a 1 de janeiro do ano civil em que ocorra a cessação do acordo, sendo a antiguidade do trabalhador, para efeitos de progressão nos termos dos números 1 e 2 da presente cláusula, computada, ou retomada, também a partir daquela data.

Cláusula 10.^a

Antiguidade e permanência efetiva na categoria

1- A entidade empregadora, para efeitos do disposto na cláusula anterior, deve proceder a um registo que permita apurar a antiguidade e o tempo de permanência efetiva do trabalhador na categoria profissional.

2- O registo referido no número anterior cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja a categoria de TAF G I ou de TF G I.

Cláusula 11.^a

Atividades

1- As atividades a desenvolver no âmbito da carreira de TAF consubstanciam-se na execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo e supervisão do farmacêutico, em conformidade com a legislação e regulamentação aplicável à profissão e ao setor e as regras de segurança e saúde no trabalho.

2- As atividades a desenvolver no âmbito da carreira de TF consubstanciam-se na execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob supervisão do farmacêutico, utilizando técnicas de base científica com fins de promoção da saúde e de prevenção, em conformidade com a legislação e regulamentação aplicável à profissão e ao setor e as regras de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 12.^a

Distintivo

Os trabalhadores usarão na bata e sobre o peito, do lado esquerdo, um distintivo, a fornecer pelo sindicato quando o trabalhador seja associado deste, de onde conste a respetiva profissão.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 13.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a sua atividade no local contratualmente definido.

2- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

3- A transferência, definitiva ou temporária, de local de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho e horário de trabalho

1- O período normal de trabalho terá a duração máxima de 8 horas diárias e de 40 horas semanais, sem prejuízo do disposto no presente CCT e da lei.

2- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e do presente contrato coletivo, tendo em conta o regime de período de funcionamento que seja aplicável à farmácia.

3- A alteração do horário de trabalho será efetuada nos termos da lei.

Cláusula 15.^a

Horários em regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que poderá ser aumentado até 2 horas, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder as 50 horas.

2- A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a um período que não poderá exceder 6 meses.

3- Nas semanas em que a duração do período normal de trabalho seja menor, o acerto da média do período normal de trabalho poderá efetuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de duas horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.

Cláusula 16.^a

Horários em regime de banco de horas

1-O período normal de trabalho diário, nas condições e casos previstos nos números seguintes, pode ser aumentado até 3 horas, tendo o acréscimo por limite 200 horas, por ano.

2- A entidade empregadora tem de comunicar ao trabalhador a necessidade de prestar trabalho em regime de banco de horas logo que tomar conhecimento do motivo justificativo.

3- A prestação de trabalho em regime de banco de horas, nos termos previstos nos números anteriores, só pode ocorrer se estiver em causa a ultimação de receituário urgente ou o suprimento de atraso ou falta imprevista do trabalhador que deveria apresentar-se ao serviço.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no número 1, efetuar-se-á pela concessão de equivalente redução do tempo de trabalho, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição a que no dia ou dias da redução do tempo de trabalho haja lugar.

5- O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efetivar-se até ao final do mês seguinte aquele em que ocorreu o trabalho prestado em acréscimo ou, por acordo com o trabalhador, até ao final do ano civil a que respeite.

6- Por acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, o tempo correspondente ao descanso compensatório referido no número anterior, pode ser remido a dinheiro.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

O regime de isenção de horário de trabalho é o constante da lei.

Cláusula 18.^a

Intervalos de descanso

1- O intervalo para refeição não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido até trinta minutos ou ter uma duração superior à prevista no número anterior.

3- No caso de ser praticado horário em regime de adaptabilidade, ou em banco de horas, por acordo com o trabalhador, o limite a que se refere o número 1 pode ser alargado até 6 horas consecutivas.

Cláusula 19.^a

Tolerância no registo do ponto

1- Na entrada ao serviço haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário estabelecido, desde que não se verifique qualquer prejuízo para o atendimento adequado e pontual dos utentes.

2- Haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário de encerramento para ultimação de receituário urgente.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 20.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2- O dia de descanso obrigatório pode não ser o domingo, mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

3- Nos casos previstos no número anterior, será garantido ao trabalhador gozo de dois domingos como dia de descanso obrigatório, por cada mês de calendário.

4- Para além do descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a um dia completo de descanso semanal complementar.

5- O gozo do dia de descanso semanal complementar, pode ser fraccionado em dois meios dias de descanso.

6-O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado, por determinação da entidade empregadora, numa das duas modalidades a seguir indicadas:

- a) No dia imediatamente anterior ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório;
- b) No meio período de trabalho imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o outro meio período de descanso complementar gozado noutra dia da semana.

7-O trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal obrigatório descansará num dos três dias seguintes.

8-O dia ou meio dia de descanso complementar pode, por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, ser substituído por remuneração.

Cláusula 21.^a

Descanso após serviço permanente

O trabalhador que em dia útil preste serviço no período entre as 0h00 e as 8h00 para assegurar o serviço permanente da farmácia descansará todo o período normal desse mesmo dia, sem perda de remuneração e do subsídio de refeição.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o como tal previsto na lei.
- 2- O trabalho extraordinário será registado em livro próprio, existente na farmácia ou posto farmacêutico.

CAPÍTULO IV

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 23.^a

Remuneração mínima e remuneração base mensais

1- Para efeitos do presente CCT entende-se por:

- a) Remuneração mínima - A constante, para cada categoria profissional, do anexo I;
- b) Remuneração base - A do número anterior, se outra superior não estiver estabelecida;
- c) O valor da remuneração/hora é o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{R \times 12}{N \times 52}$$

sendo:

- R = Remuneração base;
 N = Número de horas semanais.

2- A entidade empregadora é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual constem de forma clara e inequívoca: A identificação da entidade empregadora, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

3- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês e, pelo menos, até à hora normal de encerramento da farmácia.

Cláusula 24.^a

Tabelas salariais

1- As remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, são as constantes das tabelas A constantes do anexo I, salvo nos casos previstos no número seguinte.

2- As remunerações mensais dos TF ou dos TAF que acordem com a farmácia a aplicação do regime premial e de progressão por pontos nos termos previstos nos números 4 e 5 da cláusula 9.^a e na cláusula 26.^a, são as constantes das respetivas tabelas B que integram o anexo I.

Cláusula 25.^a

Diuturnidades

1- Os profissionais de farmácia com as categorias profissionais referidas no anexo I-A, abrangidos pelo presente CCT têm direito a diuturnidades nos termos previstos no anexo II e segundo as regras de vencimento estabelecidas na portaria ali referida, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As diuturnidades previstas no número anterior poderão deixar de ser concedidas a um trabalhador se, entretanto, a respetiva retribuição base, estabelecida voluntariamente pela entidade empregadora, ou por acordo com o trabalhador da farmácia, for superior ao valor da retribuição base mínima da respetiva categoria acrescida da(s) diuturnidades(s) vencida(s).

Cláusula 26.^a

Regime premial e de progressão por pontos

1- O TF ou o TAF e a farmácia, podem acordar por escrito a aplicação, cumulativa e incindível, do regime premial e de progressão na carreira profissional por pontos, previsto nos números seguintes.

2- A retribuição mensal do trabalhador terá o valor previsto na tabela B do anexo I para a respetiva categoria profissional.

3- O trabalhador, em função dos objetivos anuais que atingir, os quais serão fixados para cada ano civil, até ao dia 28 de fevereiro do ano a que respeitarem, salvo se outra periodicidade for acordada entre as partes, terá direito a um prémio anual, por desempenho e/ou mérito, com os valores indicados na tabela salarial B constante do anexo I correspondente à categoria detida pelo trabalhador, bem como, para efeitos de progressão na carreira nos termos previstos no número 4 da cláusula 9.^a, à atribuição da pontuação correspondente ao resultado dos objetivos anuais atingido, nos termos previstos na tabela salarial B que lhe seja aplicável.

4- Os objetivos fixados devem ser claros, contextualizados com a realidade da farmácia e passíveis de ser monitorizados por ambas as partes ao longo do ano.

5- O prémio a que se refere o número 3, será pago ao trabalhador até ao final do primeiro trimestre do ano civil seguinte a que disser respeito, salvo acordo escrito que estabeleça outro tempo de cumprimento, que não poderá ultrapassar o final desse ano civil.

6- A atribuição de pontos decorrente da aplicação do disposto no número 3, produzirá efeitos ao dia 1 de janeiro de cada ano.

7- Nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime, todos os valores constantes na coluna «prémio anual» das tabelas B do anexo I são reduzidos para metade.

Cláusula 27.^a

Trabalho especial

1- Sempre que o técnico auxiliar de farmácia, ou o técnico de farmácia, exerça funções que ultrapassem as inerentes ao exercício da sua categoria profissional, por delegação escrita da entidade empregadora, especificando as funções a desempenhar, terá direito a um suplemento mínimo de 10 % sobre o vencimento real.

2- A delegação referida no número anterior não poderá ser retirada sem motivo justificado e terá a duração mínima de seis meses, renovável por iguais períodos.

3- Se a entidade empregadora pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até 30 dias do termo do último período de seis meses.

4- A avocação das funções delegadas implica, para o trabalhador, a perda automática do suplemento referido no número 1.

5- Se a entidade empregadora não usar da faculdade referida no número 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6- Dentro de seis meses após a avocação, a entidade empregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de férias, nos termos da lei.

2- Este subsídio será pago de uma só vez, até cinco dias antes do início das férias, quer estas sejam gozadas de uma só vez, quer interpoladamente.

3- Sempre que o dia do pagamento da retribuição mensal esteja contido no período de férias, o trabalhador receberá a respetiva retribuição até à data fixada no número anterior.

4- O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição mensal que se efetue até ao início das férias.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de Natal nos termos da lei.

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O pagamento do trabalho suplementar é calculado nos termos do esquema seguinte:

a) Em dias normais de trabalho:

- i) 1.^a hora - Valor/hora acrescido de 25 %;
- ii) 2.^a hora e seguintes - Valor/hora acrescido de 50 %;
- iii) Entre as 0h00 e as 9h00 - Valor/hora acrescido de 37,5 %.

b) Em dia de descanso semanal complementar:

- i) Até às 19h00 - Valor/hora acrescido de 75 %;
- ii) Das 19h00 às 20h00 - Valor/hora acrescido de 100 %;
- iii) Das 20h00 às 24h00 - Valor/hora acrescido de 150 %.

c) Em dia de descanso semanal obrigatório ou em feriado:

- i) Das 0h00 às 9h00 - Valor/hora, acrescido de 125 %;
- ii) Das 9h00 às 19h00 - Valor/hora, acrescido de 75 %;
- iii) Das 19h00 às 20h00 - Valor/hora, acrescido de 100 %;
- iv) Das 20h00 às 24h00 - Valor/hora, acrescido de 150 %.

d) Dia seguinte a dia de descanso semanal obrigatório ou a dia feriado:

Das 0h00 às 9h00 - Valor/hora, acrescido de 37,5 %.

2- O trabalho extraordinário deve ser repartido equitativamente por todo os trabalhadores que o desejem realizar, desde que a entidade patronal reconheça neles a capacidade física e a competência adequadas à prestação do trabalho noturno, sem prejuízos dos condicionalismos relativos ao trabalho de menores.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo II , por cada dia em que preste no mínimo quatro horas de trabalho efetivo.

Cláusula 32.^a

Serviço permanente

1- Considera-se turno de serviço permanente o como tal previsto na lei.

2- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o trabalho prestado para assegurar o serviço permanente das farmácias, pode ser remunerado por uma taxa fixa estabelecida livremente pelas partes, acrescida das taxas de chamadas atendidas pelo trabalhador.

3- O acordo referido no número anterior pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses.

4- Em caso de denúncia do acordo cessa a atribuição ao trabalhador das taxas referidas no número um, passando o trabalho suplementar a ser remunerado nos termos do regime definido no número 1, da cláusula 30.^a

Cláusula 33.^a

Serviço de disponibilidade

1- Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o trabalhador auferirá um subsídio no valor previsto no anexo II, acrescido das taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período.

2- Quando o serviço de disponibilidade for prestado por períodos inferiores a uma semana, o subsídio será atribuído proporcionalmente.

3- O subsídio estabelecido nesta cláusula será revisto anualmente, em simultâneo com a revisão das tabelas salariais.

4- A atribuição do subsídio cessa quando cessar a prestação do serviço de disponibilidade.

5- O trabalhador obriga-se a prestar, no mínimo, por mês, uma semana de serviço de disponibilidade.

6- A prestação de serviço de disponibilidade para além de uma semana em cada mês depende de acordo do trabalhador expresso de forma escrita.

CAPÍTULO V

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados e férias

Cláusula 34.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios, aquele que estiverem estabelecidos na lei.

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

3- São ainda concedidos os feriados facultativos seguintes:

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

b) A Terça-Feira de Carnaval.

4- 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.

5- No caso de a farmácia possuir posto farmacêutico em concelho diverso do da sede, os trabalhadores deste gozarão o feriado municipal do concelho onde o posto estiver instalado.

Cláusula 35.^a

Direito a férias

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis e rege-se nos termos da lei.

Cláusula 36.^a

Marcação, alteração, adiamento ou interrupção da época de férias

1- A marcação da época das férias rege-se pelo disposto na lei.

2- Se, depois de fixada a época de férias, a entidade empregadora, por exigências imperiosas de funcionamento da farmácia, alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- O adiamento ou a interrupção das férias por motivo de doença rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 37.^a

Férias interpoladas

O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos, podendo, por mútuo acordo com a entidade patronal, gozá-las interpoladamente, nos termos da lei.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

O regime de faltas justificadas é o constante da lei.

Cláusula 39.^a

Comunicação do motivo de falta

A comunicação das faltas rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 40.^a

Faltas por motivo de doença ou acidente

As faltas por motivo de doença ou acidente serão comprovadas nos termos da lei.

Cláusula 41.^a

Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva

1- As faltas resultantes da impossibilidade de prestar trabalho por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador consideram-se sujeitas ao regime da cláusula 38.^a

2- Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial, transitada em julgado, as referidas faltas serão, para todos os efeitos, tidas como injustificadas.

3- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por condenação judicial por crime não doloso cuja pena tenha sido inferior a cento e cinquenta dias de prisão.

4- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora poderá admitir um trabalhador substituto que só auferirá dos direitos consignados no respetivo contrato escrito de substituição.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- A matéria da cessação do contrato individual de trabalho é a constante da lei em vigor.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 43.^a

Regimes especiais

1- Sem prejuízo de outras situações específicas previstas na lei, o trabalho prestado por menores, pessoas com deficiência ou doença crónica é regulado pelos regimes especiais de natureza imperativa previstos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

2- Em matéria de proteção na parentalidade aplicam-se os regimes legais constantes do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

CAPÍTULO VIII

Actividade e direitos sindicais

Cláusula 44.^a

Fiscalização sindical

É facultado aos delegados sindicais a fiscalização das condições de trabalho e, em geral, do cumprimento do presente CCT.

Cláusula 45.^a

Exercício do direito sindical

1- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2- A entidade empregadora é obrigada a facilitar, nos termos da lei, a divulgação dos documentos emanados do sindicato, permitindo a afixação em quadro próprio, no laboratório ou noutro local mais adequado, de todas as circulares e outra literatura sindical.

Cláusula 46.^a

Dispensas e faltas para atividade sindical

Os membros das estruturas representativas dos trabalhadores beneficiam do regime de proteção especial previsto na lei, nomeadamente em matéria de dispensas e faltas para atividade sindical.

Cláusula 47.^a

Quotização sindical

1- A entidade empregadora descontará, mensalmente, na retribuição do trabalhador sindicalizado o montante da quota sindical, nos termos da lei.

2- Os sindicatos enviarão gratuitamente e em duplicado, mapas de quotização que, devidamente preenchidos pela entidade empregadora, serão devolvidos, obrigatoriamente, ao sindicato respetivo, conjuntamente com os valores das quotas.

3- Os referidos mapas serão rubricados pelos trabalhadores, salvo caso fortuito ou de força maior, devidamente justificado, e serão enviados ao sindicato até ao dia 15 de janeiro, abril, julho e outubro.

4- O montante das quotas poderá ser remetido em numerário, cheque, vale do correio ou transferência de fundos, a acordar entre as partes.

5- Os sindicatos enviarão à entidade empregadora duplicado do mapa, que devidamente carimbado e rubricado, comprovará a regular entrega do montante das quotas.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 48.^a

Constituição

1- Logo que entre em vigor este CCT², será constituída uma comissão paritária, formada por um representante de cada uma das duas partes, presidida por um terceiro, escolhido pelos representantes das partes.

2- A comissão considera-se constituída logo que empossados os respetivos membros.

3- O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável e o do presidente terá a duração de um período, renovável, de seis meses.

4- Juntamente com o representante efetivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

² Cf. nota 1 (dia 1 de fevereiro de 2020).

Cláusula 49.^a**Competência**

Compete à comissão paritária:

- a) Dar parecer sobre divergências de interpretação das cláusulas deste CCT;
- b) Exercer as atribuições que expressamente lhe são cometidas pelo presente CCT.

Cláusula 50.^a**Modo de funcionamento**

- 1- A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.
- 2- A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do presidente e do representante da outra parte, através de meio idóneo.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitóriasCláusula 51.^a**Informações relativas ao CCT**

- 1- As partes outorgantes obrigam-se a obter dos seus associados e a prestar-lhes, mutuamente, as informações indispensáveis à fiscalização do cumprimento das obrigações decorrentes do presente CCT.
- 2- Idêntico compromisso de informação recíproca assumem entre si a ANF e o SIFAP.

Cláusula 52.^a**Novas admissões**

- 1- A partir da data de entrada em vigor do presente CCT³ apenas podem ser admitidos para desempenhar as atividades previstas na cláusula 11.^a os candidatos que detenham os requisitos previstos na cláusula 4.^a, aplicando-se-lhes o regime de progressão profissional previsto na cláusula 9.^a
- 2- O trabalhador que tenha sido admitido como TAF que, posteriormente, venha a obter a cédula profissional de «técnico de farmácia», e não esteja abrangido pelo disposto na cláusula 53.^a, poderá ser integrado nesta carreira profissional mediante acordo escrito com a entidade empregadora, do qual conste expressamente a reclassificação profissional acordada.
- 3- No caso de a entidade empregadora vir a abrir uma vaga para TF, o trabalhador na situação referida no número anterior terá preferência, em igualdade de condições, na afetação aquela vaga em relação a recrutamento externo.

Cláusula 53.^a**Integração dos acuais profissionais de farmácia na carreira de Técnico de Farmácia**

- 1- Os profissionais de farmácia que à data de entrada em vigor do presente CCT⁴ sejam titulares da cédula profissional de «técnico de farmácia», e que tenham sido expressamente contratados pela farmácia para exercer as funções reservadas à profissão de «técnico de farmácia» são integrados automaticamente, com efeitos à data de entrada em vigor do presente CCT, na carreira de técnico de farmácia (TF), na categoria profissional de «técnico de farmácia grau III».
- 2- Para efeitos de posterior progressão na carreira de «técnico de farmácia» prevista no presente CCT, a experiência efetiva na categoria conta-se a partir da data de entrada em vigor do presente CCT.
- 3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos ajudantes de farmácia que possuam prática registada no INFARMED, ou o direito a esta, e que venham a obter a cédula profissional de técnico de farmácia, sendo a integração nesta categoria profissional efetuada a partir da data em que comuniquem tal aquisição, por escrito, à sua entidade empregadora.
- 4- Os profissionais a que se refere o número anterior, enquanto não obtiverem a cédula profissional de técnico de farmácia serão integrados na carreira de TAF, nos termos previstos na cláusula seguinte.

³ Cf. nota 1 (dia 1 de fevereiro de 2020).

⁴ Cf. nota 1 (dia 1 de fevereiro de 2020).

Cláusula 54.^a**Integração dos atuais ajudantes técnicos de farmácia, ajudantes de farmácia e outros profissionais de farmácia na carreira de técnico auxiliar de farmácia**

1-Os profissionais de farmácia que não sejam abrangidos pelo disposto na cláusula anterior, que desempenhem funções inerentes à atividade de técnico auxiliar de farmácia e que à data da publicação da qualificação de técnico auxiliar de farmácia no Catálogo Nacional de Qualificações, ou seja em 29 de dezembro de 2018 (cf. *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018) se encontrem numa das situações previstas no artigo 3.º do regulamento aprovado pela Deliberação n.º 396/2017, do conselho diretivo do INFARMED, são integrados na carreira de TAF, na categoria de TAF.

2-Para efeitos de posterior progressão na carreira de «técnico auxiliar de farmácia» prevista no presente CCT, a antiguidade na categoria conta-se a partir da data de entrada em vigor do presente CCT⁵.

Cláusula 55.^a**Migração de regimes de progressão na carreira e de retribuição**

1-O TF e os TAF a quem seja aplicável o regime de progressão previsto nos números 1 e 2 da cláusula 9.^a e o disposto no número 1 da cláusula 24.^a, em matéria remuneratória, mediante acordo escrito com a farmácia, podem passar a ser abrangidos, exclusiva e concomitantemente pelo regime de progressão na carreira profissional, previsto no número 4 da cláusula 9.^a bem como pelo regime premial previsto na cláusula 26.^a e na tabela B do anexo I aplicável ao trabalhador.

2-Nos casos previstos no número anterior, em compensação da migração retributiva para o correspondente valor de remuneração mensal previsto na tabela B do anexo I para a categoria profissional detida pelo TF ou TAF, este passará a beneficiar de um dia adicional de férias, a gozar em cada ano civil seguinte ao ano de entrada em vigor do acordo referido no número 1.

3-O acréscimo de férias a que o trabalhador tenha direito por força do disposto no número anterior não confere direito a correspondente acréscimo do subsídio de férias.

4-Nos casos previstos no número 1 da presente cláusula, os profissionais de farmácia beneficiam das garantias previstas no número 9 da cláusula 9.^a do presente CCT.

Cláusula 56.^a**Salvaguarda da remuneração**

1-As integrações nas respetivas carreiras dos atuais profissionais de farmácia nos termos das cláusulas 53.^a e 54.^a, e a migração de regimes de progressão e de retribuição, efetivadas ao abrigo das cláusulas 9.^a, número 4, 24.^a, número 2, 26.^a e 55.^a, todas do presente CCT, não poderão, em caso algum, resultar numa diminuição do valor global da remuneração mensal auferida por aqueles profissionais, à data de entrada em vigor do presente CCT⁶.

2-Para os efeitos estabelecidos no número anterior, quando parte da remuneração mensal auferida pelos profissionais de farmácia seja variável, considera-se a média dos montantes das prestações correspondentes aos últimos 12 meses, ou ao tempo de execução do contrato que tenha durado menos tempo.

Cláusula 57.^a**Caráter globalmente mais favorável**

1-O presente CCT estabelece globalmente um regime mais favorável para os trabalhadores.

2-A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes dos anexos I e II, não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas, já auferidas pelos trabalhadores à data de entrada em vigor do presente CCT.

⁵ Cf. nota 1 (dia 1 de fevereiro de 2020).

⁶ Cf. nota 1 (dia 1 de fevereiro de 2020).

ANEXO I

Tabelas salariais ⁷

A - Profissionais de farmácia

2- Carreira de técnico de farmácia (TF).

Tabela A

(Cláusula 24.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a de farmácia - Grau I	950,00 €
Técnico/a de farmácia - Grau II	920,00 €
Técnico/a de farmácia - Grau III	900,56 €

Tabela B

(Cláusulas 9.^a, número 4, 24.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - Grau I	950,00 €	> 110 %	444,93 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	296,63 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	197,75 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	98,87 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau II	920,00 €	> 110 %	431,01 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	287,34 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	191,56 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	95,78 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau III	900,56 €	> 110 %	419,30 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	279,53 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	186,35 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	93,18 €	11
		≤ 70 %	-	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.^o-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

⁷ Produção de efeitos a partir do dia 1 (inclusive) de janeiro de 2025.

2- Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF).

Tabela A(Cláusula 24.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	903,63 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	888,97 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	876,62 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	870,00 €

Tabela B(Cláusulas 9.^a, número 4, 24.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual ^(*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	903,63 €	> 110 %	436,64 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	291,10 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	194,07 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	97,03 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	888,97 €	> 110 %	422,97 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	281,98 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	187,99 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	93,99 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	876,62 €	> 110 %	411,48 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	274,32 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	182,88 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	91,43 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	870,00 €	> 110 %	350,96 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	233,98 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	155,98 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	77,99 €	11
		≤ 70 %	-	5

^(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

B - Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos**Tabela A**(Cláusula 24.^a, número 1)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Contabilista	994,24 €
II	Guarda-livros	882,15 €
III	Caixeiro/a de 1. ^a Escriturário/a de 1. ^a Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas	870,00 €
IV	Caixeiro/a de 2. ^a Escriturário/a de 2. ^a	(*)
V	Caixa de balcão Caixeiro/a de 3. ^a Escriturário/a de 3. ^a	(*)
VI	Caixeiro/a-ajudante do 3. ^o ano Dactilógrafo/a do 3. ^o ano Estagiário/a do 3. ^o ano	(*)
VII	Caixeiro/a-ajudante do 2. ^o ano Dactilógrafo/a do 2. ^o ano Estagiário/a do 2. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a-ajudante do 1. ^o ano Dactilógrafo/a do 1. ^o ano Estagiário/a do 1. ^o ano Trabalhador/a de limpeza	(*)
IX	Praticante de caixeiro/a do 3. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro do 2. ^o ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos	(*)

(*) Valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal garantida.

ANEXO II

Cláusulas de expressão pecuniária

1-Diuturnidades (cláusula 25.^a) - É de 4,57 € o valor de 500\$00 fixado na base VI da PRT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de abril de 1980.⁸

2- Subsídio de refeição (cláusula 31.^a) - 5,70 €.⁹

3- Subsídio de disponibilidade (cláusula 33.^a) - 72,45 €.¹⁰

⁸ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020 (cláusula 2.^a, número 1 do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020.

⁹ Produção de efeitos a partir do dia 1 (inclusive) de janeiro de 2025.

¹⁰ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020 (cláusula 2.^a, número 1 do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020.

Declaração

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, g), e no artigo 494.º, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2470 entidades empregadoras (2740 farmácias) e o SIFAP declara que à mesma data estima que são abrangidos 3710 trabalhadores.

Lisboa, 31 de março de 2025.

Pela Associação Nacional de Farmácias - ANF:

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino, na qualidade de presidente da direção.

Fausto Manuel da Silva Almeida, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Purificação Dantas, na qualidade de presidente da direção.

Artur Serafim Brioso Marçal Figueiredo, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 11 de abril de 2025, a fl. 96 do livro n.º 13, com o n.º 92/2025, 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 das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outra e texto consolidado

A Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia acordam a revisão parcial do contrato coletivo (CCT) entre as mesmas outorgado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, cujo texto consolidado consta, juntamente com a sua terceira revisão parcial, do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, posteriormente alterado nos termos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023 (com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023), e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024, bem como no respetivo texto consolidado, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a**Revisão parcial**

1-Os valores das tabelas salariais constantes do anexo I do CCT celebrado entre a ANF e o SINPROFARM, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024, e o valor do subsídio de refeição, previsto no anexo II-2 do CCT entre as mesmas partes celebrado e publicado no suprarreferido *Boletim do Trabalho e Emprego* passam a ser, com efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025 (inclusive), os previstos no anexo I e II.

2-O pagamento dos retroativos com efeitos a 1 de janeiro, a que haja lugar em consequência dos novos valores das tabelas salariais constantes do anexo I e/ou do anexo II-2 «Subsídio de refeição» poderá ser efetuado em duas prestações, a primeira com data limite de pagamento até ao último dia útil do primeiro mês de calendário, subsequente ao mês em que ocorra a publicação do presente acordo de revisão parcial, e a segunda prestação até ao último dia útil do segundo mês de calendário subsequente ao mês em que ocorra a publicação do presente acordo de revisão parcial, sem prejuízo de acordo entre a farmácia e o trabalhador em outro sentido.

Cláusula 2.^a**Texto consolidado**

Tendo em conta que a presente convenção corresponde à terceira revisão parcial consecutiva do contrato coletivo (CCT) celebrado entre os mesmos outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 dezembro de 2018, após a publicação do seu texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido CCT, para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e da alínea d) do número 4, ambos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

ANEXO I

Tabelas salariais**A - Profissionais de farmácia**

1- Carreira de técnico de farmácia (TF).

Tabela A(Cláusula 25.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a de farmácia - Grau I	950,00 €
Técnico/a de farmácia - Grau II	920,00 €
Técnico/a de farmácia - Grau III	900,56 €

Tabela B(Cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual ^(*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - Grau I	950,00 €	> 110 %	444,93 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	296,63 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	197,75 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	98,87 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau II	920,00 €	> 110 %	431,01 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	287,34 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	191,56 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	95,78 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau III	900,56 €	> 110 %	419,30 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	279,53 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	186,35 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	93,18 €	11
		≤ 70 %	-	5

^(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.^o-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

2- Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF)

Tabela A(Cláusula 25.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	903,63 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	888,97 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	876,62 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	870,00 €

Tabela B(Cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual ^(*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	903,63 €	> 110 %	436,64 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	291,10 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	194,07 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	97,03 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	888,97 €	> 110 %	422,97 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	281,98 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	187,99 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	93,99 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	876,62 €	> 110 %	411,48 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	274,32 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	182,88 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	91,43 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	870,00 €	> 110 %	350,96 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	233,98 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	155,98 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	77,99 €	11
		≤ 70 %	-	5

^(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.^o-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

B - Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos**Tabela A**(Cláusula 25.^a, número 1)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Contabilista	994,24 €
II	Guarda-livros	882,15 €
III	Caixeiro/a de 1. ^a Escriturário/a de 1. ^a Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas	870,00 €
IV	Caixeiro/a de 2. ^a Escriturário/a de 2. ^a	(*)
V	Caixa de balcão Caixeiro/a de 3. ^a Escriturário/a de 3. ^a	(*)
VI	Caixeiro/a-ajudante do 3. ^o ano Dactilógrafo/a do 3. ^o ano Estagiário/a do 3. ^o ano	(*)
VII	Caixeiro/a-ajudante do 2. ^o ano Dactilógrafo/a do 2. ^o ano Estagiário/a do 2. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a-ajudante do 1. ^o ano Dactilógrafo/a do 1. ^o ano Estagiário/a do 1. ^o ano Trabalhador/a de limpeza	(*)
IX	Praticante de caixeiro/a do 3. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro do 2. ^o ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos	(*)

(*) Valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal garantida.

ANEXO II

Cláusula de expressão pecuniária

1-(...)

2-Subsídio de refeição (cláusula 33.^a) - 5,70 €.

3-(...)

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.^o do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Em cumprimento do disposto no artigo 492.^o, número 1, g), e no artigo 494.^o, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas

2470 entidades empregadoras (2740 farmácias) e o SINPROFARM declara que à mesma data estima que são abrangidos 3845 trabalhadores.

Lisboa, 31 de março de 2025.

Pela Associação Nacional de Farmácias - ANF:

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino, na qualidade de presidente da direção.

Fausto Manuel da Silva Almeida, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia:

Manuel Pires de Lima, na qualidade de presidente da direção.

Ana Maria Cardoso Alves Matos, na qualidade de vice-presidente da direção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCT

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e geográfico

1- São entidades outorgantes do presente CCT, de um lado, a ANF - Associação Nacional das Farmácias, adiante designada por ANF, e, de outro, o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia.

2- O presente CCT obriga, de um dos lados, todas as entidades empregadoras representadas pela ANF que exerçam a atividade farmácia de oficina nos distritos do continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo sindicato outorgante que desempenhem as funções inerentes às profissões e categorias previstas no presente CCT.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- Este CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*¹, nos termos legais, e é válido por vinte e quatro meses, salvo quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, cuja vigência é de doze meses, que produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025.

2- O CCT considera-se sucessivamente prorrogado por iguais períodos enquanto qualquer das partes o não denunciar com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia e a proposta de mera revisão do presente CCT regem-se pelas normas legais que, em cada momento, estiverem em vigor.

4- Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

5- A proposta de revisão ou, no caso de denúncia, de celebração de nova convenção será comunicada à outra entidade outorgante, por carta registada ou protocolo, e enviada cópia ao ministério responsável pela área laboral.

6- A resposta à proposta de revisão ou de celebração de nova convenção deve ser apresentada à outra entidade no prazo máximo de trinta dias.

7- No caso de proposta de revisão apresentada antes de terem decorrido seis meses de vigência da convenção, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar enquanto o mesmo não decorrer, devendo neste caso, informar a outra parte no prazo de 10 dias úteis.

8- As negociações devem iniciar-se nos oito dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato e ficar concluídas no prazo de sessenta dias a contar do início das negociações.

¹ O CCT foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, distribuído no dia 2 de janeiro de 2019, tendo entrado em vigor, nos termos da sua cláusula 2.^a, número 1, no dia 7 de janeiro de 2019.

9-Findo o prazo referido no número anterior, caso não se consiga o acordo, considera-se que as negociações se goraram, seguindo-se os trâmites legais.

Cláusula 3.^a

Contratos individuais

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, exceto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os trabalhadores a que respeitem, sem prejuízo das modificações de que forem objeto ao abrigo do presente CCT ou da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e enquadramento profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1-Sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4 da presente cláusula e na cláusula 5.^a, só poderão ser admitidos na farmácia os trabalhadores que satisfizerem as seguintes condições:

a) Para a carreira de técnicos auxiliares de farmácia - 12.º ano de escolaridade e curso de formação de «técnico de auxiliar de farmácia», que preencha os seguintes requisitos:

- i) O curso terá que ser ministrado em entidade formadora certificada oficialmente;
- ii) O curso deve permitir a aquisição, através de formação teórica e teórico-prática, das seguintes competências:
 - i) Dispensa medicamentos e outros produtos de saúde de acordo com os procedimentos legais; informação sobre a sua indicação terapêutica, correta utilização e conservação; promoção da adesão à terapêutica;
 - ii) Dispensa de medicamentos não sujeitos a receita médica de acordo com os protocolos em vigor na farmácia;
 - iii) Aconselhamento sobre estilos de vida saudáveis;
 - iv) Realização de determinações de parâmetros bioquímicos e fisiológicos de acordo com os protocolos em vigor na farmácia;
 - v) Preparação de medicamentos manipulados cumprindo todos os requisitos técnicos e legais;
 - vi) Realização tarefas relativas a faturação de receituário, controlo de stocks existentes (medicamentos, produtos de saúde, consumíveis e outros materiais), manutenção e controlo de equipamentos;
 - vii) Contribuição para uma imagem ética e profissional da farmácia;
 - viii) Domínio do sistema informático da farmácia e as novas tecnologias;
 - ix) Relacionamento de forma adequada com os demais profissionais da farmácia e da saúde.
- iii) O curso deve ter uma duração total de, pelo menos, 240 horas de formação, metade das quais em formação teórica e a outra metade em formação teórico-prática.

b) Para a carreira de «técnico de farmácia» - Cédula profissional de técnico de farmácia:

2-Nenhum trabalhador pode iniciar o exercício de funções sem que tenha feito prova documental de que reúne os requisitos previstos no número anterior.

3-A partir da data de entrada em vigor do artigo 2.º do regulamento aprovado pela Deliberação n.º 396/2017, do INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, IP publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 95, de 17 de maio de 2017, que determina a formação profissional para o exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, só poderão exercer as funções de TAF os trabalhadores que reúnam os requisitos da formação estabelecidos no referido artigo 2.º, ou que se encontrem numa das situações previstas no artigo 3.º do regulamento supra identificado.

4-O disposto no número anterior considerar-se-á substituído por disposição legal ou regulamentar, com natureza imperativa, que venha a alterar ou revogar, total ou parcialmente, o regulamento nele identificado.

Cláusula 5.^a

TAFE - Técnico/a auxiliar de farmácia estagiário/a

1-Pode ser admitido por contrato de trabalho para a categoria profissional de TAFE - Técnico/a auxiliar de farmácia estagiário/a, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador inscrito em curso de formação

que preencha os requisitos estabelecidos na regulamentação referida nos números 3 ou 4 da cláusula 4.^a do presente CCT.

2-O início do exercício de funções na farmácia está condicionado à apresentação prévia pelo/a candidato/a de documento comprovativo de que iniciou a frequência da formação exigida para a obtenção da qualificação de técnico/a auxiliar de farmácia.

3-O TAFE, para além das atividades a desenvolver no âmbito da formação prática que decorra na farmácia, pode colaborar em atividades relativas a atos inerentes ao exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, desde que as execute sem autonomia funcional e as mesmas se mostrem relevantes, complementares ou acessórias para a sua formação prática em contexto de trabalho.

4-O TAFE, contratado a tempo completo, terá direito a uma remuneração mensal, nos seguintes termos:

a) Até completar um ano de exercício de funções, terá direito a uma remuneração mensal, não inferior a 80 % da remuneração mínima prevista no presente CCT para a categoria de TAF, ou a 80 % da retribuição mínima mensal garantida (salário mínimo nacional), consoante a que for mais favorável;

b) Após completar um ano de exercício de funções de TAFE, terá direito a uma remuneração mensal não inferior à retribuição mínima garantida ou a uma remuneração correspondente a 90 % da remuneração mínima prevista no presente CCT para a categoria de TAF, consoante a que for mais favorável.

5-A remuneração do TAFE com contrato de trabalho a tempo parcial será proporcional ao período normal de trabalho acordado por comparação ao período normal de trabalho dos trabalhadores a tempo completo, calculada nos termos do número anterior.

6-O TAFE beneficia dos direitos e está adstrito ao cumprimento dos deveres previstos no presente CCT.

7-O TAFE quando obtiver a qualificação de TAF tem o dever de informar por escrito a farmácia de tal facto e apresentar certificado comprovativo da qualificação obtida, acedendo à categoria profissional de TAF - Técnico auxiliar de farmácia, com efeitos ao primeiro dia de calendário do mês seguinte.

8-O disposto na presente cláusula, enquanto não for publicada a qualificação de técnico auxiliar de farmácia no Catálogo Nacional de Qualificações, prevista na regulamentação a que se refere o número 3 da cláusula 4.^a do presente CCT, é aplicável ao trabalhador que frequente curso de formação ministrado por entidade formadora certificada oficialmente e que preencha os requisitos enunciados no número 3 do artigo 2.^o da regulamentação atrás referida, o qual acederá à categoria profissional de TAF após informar por escrito a farmácia da obtenção da formação para TAF e apresentar o respetivo certificado comprovativo, com efeitos ao primeiro dia de calendário do mês seguinte.

9-O regime constante dos números precedentes não obsta a que as farmácias concedam estágios de formação, profissionais, ou curriculares através de outras modalidades contratuais legalmente admissíveis ou exigidas por lei, caso em que, em detrimento do disposto na presente cláusula, será aplicável o regime legal ou contratual previsto para a modalidade adotada.

Cláusula 6.^a

Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeito de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para substituir outro que esteja de férias ou cujo contrato se encontre temporariamente suspenso rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo dos requisitos previstos na cláusula 4.^a

Cláusula 8.^a

Carreiras e categorias profissionais dos profissionais de farmácia

1- As carreiras dos profissionais de farmácia previstas no presente CCT e as categorias que as compõem, são as constantes dos números seguintes.

2- A carreira de TAF - Técnico auxiliar de farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

- a) TAFE - Técnico(a) auxiliar de farmácia estagiário;
- b) TAF - Técnico(a) auxiliar de farmácia;
- c) TAF G III - Técnico(a) auxiliar de farmácia grau III;
- d) TAF G II - Técnico(a) auxiliar de farmácia grau II;
- e) TAF G I - Técnico(a) auxiliar de farmácia grau I.

3- A carreira de TF - Técnico de farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

- a) TF G III - Técnico(a) de farmácia grau III;
- b) TF G II - Técnico(a) de farmácia grau II;
- c) TF G I - Técnico(a) de farmácia grau I.

Cláusula 9.^a

Progressão profissional

1- A progressão profissional na carreira de TAF é a seguinte:

a) Acede à categoria de TAF, o TAFE que preencha os requisitos previstos, consoante o caso, no número 7 ou no número 8 da cláusula 5.^a;

b) Acede à categoria de TAF G III o TAF com 3 anos na categoria e com um mínimo de 625 dias de permanência efetiva nesta categoria;

c) Acede à categoria de TAF G II, o TAF G III com 6 anos de antiguidade nesta categoria;

d) Acede à categoria de TAF G I, o TAF G II com 6 anos de antiguidade nesta categoria.

2- A progressão profissional na carreira de TF é a seguinte:

a) Acede à categoria de TF G II, o TF G III, com 6 anos de experiência efetiva nesta categoria;

b) Acede à categoria de TF G I, o TF G II, com 6 anos de experiência efetiva nesta categoria.

3- O regime previsto nas alíneas c) e d) do número 1 e o previsto no número 2 desta cláusula, não prejudica a aplicabilidade do regime das diuturnidades.

4- Os regimes de progressão na carreira profissional previstos no número 1 e no número 2 podem ser afastados por acordo escrito entre a farmácia e, consoante o caso, o TF ou o TAF, nos termos e com os efeitos previstos na cláusula 25.^a, processando-se, nesse caso, o acesso às categorias previstas nos seguintes termos:

a) Na carreira de TAF, com exceção da progressão para a categoria de TAFE, em que a progressão para TAF se fará nos termos previstos na alínea a) do número 1 da presente cláusula e da progressão para a categoria de TAF G III, em que a mesma se efetuará assim que o TAF obtiver 45 pontos nesta categoria, a progressão para a categoria imediatamente superior efetuar-se-á após o trabalhador obter 90 pontos na categoria detida;

b) Na carreira de TF, a progressão para a categoria imediatamente superior efetuar-se-á após o trabalhador obter 90 pontos na categoria detida.

5- Os pontos que sejam atribuídos no ano em que o TF ou o TAF atinja o limite fixado no número anterior e que excedam tal limite serão incluídos na pontuação referente ao grau para o qual o TF ou o TAF progrediu.

6- A formação profissional certificada, que seja ministrada por entidades formadoras certificadas oficialmente nas áreas de educação e formação «saúde» e/ou «ciências farmacêuticas», que o TF ou o TAF obtenha será computada para efeitos da pontuação prevista no número anterior, correspondendo a cada 7 horas e 30 minutos de formação certificada 1 ponto, até ao limite total, em cada ano civil, de 4 pontos.

7- No caso de a farmácia não proporcionar ao TAF ou ao TF, em cada ano civil, pelo menos 15 horas de formação, serão atribuídos automaticamente ao trabalhador 2 pontos, os quais serão computados para efeitos do limite total de pontuação previsto no número anterior e dos pontos relevantes para progressão na carreira previstos no número 4 da presente cláusula.

8- O disposto no número anterior não é aplicável:

a) No ano de admissão do trabalhador, no caso de a duração do contrato de trabalho não atingir nesse ano pelo menos 6 meses;

b) No caso das ausências ao trabalho, que a lei não considere como prestação efetiva de trabalho, totalizarem, isolada ou conjuntamente, no mesmo ano civil, mais do que 60 dias.

9- Nos casos previstos no número 4 da presente cláusula, os profissionais de farmácia beneficiam, em relação à progressão na totalidade da sua carreira profissional, das seguintes garantias de aplicação automática:

a) Os profissionais de farmácia com a categoria de TAF que não obtenham o número de pontos necessário para progredir para a categoria de TAF G III no prazo de quatro anos civis completos de permanência efetiva naquela categoria, findo aquele prazo, progridem imediatamente para a categoria de TAF G III, independentemente do número de pontos que tenham obtido nesse período;

b) Os profissionais de farmácia com as demais categorias profissionais previstas no anexo I que não obtenham o número de pontos necessário para progredir para a categoria profissional subsequente, progridem para essa categoria profissional no dia imediatamente seguinte aquele em que atinjam sete anos civis completos de permanência efetiva na categoria detida, independentemente do número de pontos que tinham obtido nesse período.

Cláusula 10.^a

Antiguidade e permanência efetiva na categoria

1- A entidade empregadora, para efeitos do disposto na cláusula anterior, deve proceder a um registo que permita apurar a antiguidade e o tempo de permanência efetiva do trabalhador na categoria profissional.

2- O registo referido no número anterior cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja a categoria de TAF G I ou de TF G I.

Cláusula 11.^a

Atividades

1- As atividades a desenvolver no âmbito da carreira de TAF, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 5.^a relativamente ao TAFE, consubstanciam-se na execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo e supervisão do farmacêutico.

2- As atividades a desenvolver no âmbito da carreira de TF consubstanciam-se na execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob supervisão do farmacêutico, utilizando técnicas de base científica com fins de promoção da saúde e de prevenção.

Cláusula 12.^a

Distintivo

Os trabalhadores usarão na bata e sobre o peito, do lado esquerdo, um distintivo, a fornecer pelo sindicato quando o trabalhador seja associado deste, de onde conste a respetiva profissão.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 13.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a sua atividade no local contratualmente definido.

2- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 14.^a

Transferência de local de trabalho

A transferência, definitiva ou temporária, de local de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho e horário de trabalho

1- O período normal de trabalho terá a duração máxima de quarenta horas semanais.

2- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e do presente contrato coletivo, tendo em conta o regime de período de funcionamento que seja aplicável à farmácia.

3- A alteração ao horário de trabalho será efectuada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Horários em regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que poderá ser aumentado até 2 horas, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder as 50 horas.

2- A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a um período que não poderá exceder 6 meses.

3- Nas semanas em que a duração do período normal de trabalho seja menor, o acerto da média do período normal de trabalho poderá efetuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de 2 horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.

Cláusula 17.^a

Horários em regime de banco de horas

1- O período normal de trabalho diário, nas condições e casos previstos nos números seguintes, pode ser aumentado até 3 horas, tendo o acréscimo por limite 200 horas, por ano.

2- A entidade empregadora tem de comunicar ao trabalhador a necessidade de prestar trabalho em regime de banco de horas logo que tomar conhecimento do motivo justificativo.

3- A prestação de trabalho em regime de banco de horas, nos termos previstos nos números anteriores, só pode ocorrer se estiver em causa a ultimateção de receiptuário urgente ou o suprimento de atraso ou falta imprevisível do trabalhador que deveria apresentar-se ao serviço.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no número 1, efetuar-se-á pela concessão do correspondente tempo de descanso.

5- O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efetivar-se até ao final do mês seguinte aquele em que ocorreu o trabalho prestado em acréscimo ou, por acordo com o trabalhador, até ao final do ano civil a que respeite.

6- Por acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, o tempo correspondente ao descanso compensatório referido no número anterior, pode ser remido a dinheiro.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

O regime de isenção de horário de trabalho é o constante da lei.

Cláusula 19.^a

Intervalos de descanso

1- O intervalo para refeição não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido até trinta minutos ou ter uma duração superior à prevista no número anterior.

3- No caso de ser praticado horário em regime de adaptabilidade, ou em banco de horas, por acordo com o trabalhador, o limite a que se refere o número 1 pode ser alargado até 6 horas consecutivas.

Cláusula 20.^a

(Tolerância no registo do ponto)

1- Na entrada ao serviço haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário estabelecido, desde que não se verifique qualquer prejuízo para o atendimento adequado e pontual dos utentes.

2- Haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário de encerramento para ultimateção de receiptuário urgente.

Cláusula 21.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso obrigatório é o domingo.

2- O dia de descanso obrigatório pode não ser o domingo, mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

3- Nos casos previstos no número anterior, será garantido ao trabalhador o gozo de 2 domingos como dia de descanso obrigatório, por cada mês de calendário.

4- Para além do descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a um dia completo de descanso semanal complementar.

5- O gozo do dia de descanso semanal complementar, pode ser fraccionado em dois meios dias de descanso.

6- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado, por determinação da entidade empregadora, numa das duas modalidades a seguir indicadas:

a) No dia imediatamente anterior ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) No meio período de trabalho imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o outro meio período de descanso complementar gozado noutra dia da semana.

7- O trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal obrigatório descansará num dos três dias seguintes.

8- O dia ou meio dia de descanso complementar pode, por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, ser substituído por remuneração.

Cláusula 22.^a

Descanso após serviço permanente

O trabalhador que em dia útil preste serviço, entre as zero e as oito horas, para assegurar o serviço permanente, descansará todo o período normal de trabalho desse mesmo dia, sem perda de remuneração e do subsídio de refeição.

Cláusula 23.^a

Registo do trabalho extraordinário

1- É trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho extraordinário será registado em livro próprio, existente na farmácia ou posto farmacêutico.

CAPÍTULO IV

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 24.^a

Remuneração mínima e remuneração base mensais

1- Para efeitos do presente CCT entende-se por:

a) Remuneração mínima - A constante, para cada categoria profissional, do anexo I;

b) Remuneração base - A do número anterior, acrescida do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, se outra superior não estiver estabelecida;

c) O valor da remuneração/hora é o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{R \times 12}{N \times 52}$$

sendo:

R = Remuneração base;

N = Número de horas semanais.

2- A entidade empregadora é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem: O nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, período de trabalho normal e as horas extraordinárias, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

3- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês e, pelo menos, até à hora normal de encerramento da farmácia.

Cláusula 25.^a**(Tabelas salariais)**

1- As remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, são as constantes das tabelas A constantes do anexo I, salvo nos casos previstos no número seguinte.

2- As remunerações mensais dos TF ou dos TAF que acordem com a farmácia a aplicação do regime premial e de progressão por pontos nos termos previstos nos números 4 e 5 da cláusula 9.^a e na cláusula 26.^a, são as constantes das respetivas tabelas B que integram o anexo I

Cláusula 26.^a**Regime premial e de progressão por pontos**

1- O TF ou o TAF e a farmácia, podem acordar por escrito a aplicação, cumulativa e incidível, do regime premial e de progressão na carreira profissional por pontos, previsto nos números seguintes.

2- A retribuição mensal do trabalhador terá o valor previsto na tabela B do anexo I para a respetiva categoria profissional.

3- O trabalhador, em função dos objetivos anuais que atingir, terá direito a um prémio anual, por desempenho e/ou mérito, com os valores indicados na tabela salarial B, constante do anexo I, correspondente à categoria detida pelo trabalhador, bem como, para efeitos de progressão na carreira nos termos previstos no número 4 da cláusula 9.^a, à atribuição da pontuação correspondente ao resultado dos objetivos anuais atingido, nos termos previstos na referida tabela salarial B, que lhe seja aplicável.

4- Os objetivos serão fixados para cada ano civil, até ao dia 31 de janeiro do ano a que respeitarem, podendo ser, por efeitos de dados apurados e relativos ao fecho de contas do ano anterior, retificados até ao dia 28 de fevereiro.

5- Os objetivos fixados devem ser claros, contextualizados com a realidade da farmácia e passíveis de ser monitorizados por ambas as partes ao longo do ano, devendo 25 % dos objetivos fixados resultar de consenso entre o TF ou o TAF e a farmácia.

6- A retificação dos 25 % dos objetivos fixados por consenso entre o TF ou o TAF e a farmácia apenas pode verificar-se mediante acordo entre as partes.

7- O resultado da avaliação deve ser comunicado ao trabalhador, por escrito, até ao dia 28 de fevereiro do ano seguinte aquele a que se reportar.

8- O prémio a que se refere o número 3, será pago ao trabalhador até ao final do primeiro trimestre do ano civil seguinte a que disser respeito, salvo acordo escrito que estabeleça outro tempo de cumprimento, que não poderá ultrapassar o final desse ano civil.

9- A atribuição de pontos decorrente da aplicação do disposto no número 3, produzirá efeitos ao dia 1 de janeiro de cada ano.

10- No caso de a farmácia não proceder à fixação dos objetivos nos termos do número 4, e/ou não proceder à comunicação do resultado da avaliação, até à data limite fixada no número 7, será atribuída ao trabalhador uma avaliação correspondente ao escalão de 12 pontos, para efeitos de progressão na carreira e atribuição do prémio anual.

11- Nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime, todos os valores constantes na coluna «prémio anual» das tabelas B do anexo I são reduzidos para metade

Cláusula 27.^a**Diurnidades**

1- Os profissionais de farmácia com as categorias profissionais referidas no anexo I-A, abrangidos pelo presente CCT têm direito a diurnidades nos termos previstos no anexo II e segundo as regras de vencimento estabelecidas na portaria ali referida, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os profissionais de farmácia com as categorias profissionais referidas no anexo I-A admitidos após 13 de junho de 2010, beneficiam do disposto no número anterior, salvo se a remuneração base mensal que auferirem for igual ou superior ao montante que resultaria da soma da retribuição mínima garantida, consoante o caso, à respetiva categoria profissional com as diurnidades que venceria nos termos da portaria referida no anexo II.

Cláusula 28.^a**Trabalho especial**

1- Sempre que o técnico auxiliar de farmácia, ou o técnico de farmácia, exerça funções que ultrapassem as inerentes ao exercício da sua categoria profissional, por delegação escrita da entidade empregadora, especificando as funções a desempenhar, terá direito a um suplemento mínimo de 10 % sobre o vencimento real.

2- Esta delegação não poderá ser retirada sem motivo justificado e terá a duração mínima de seis meses, renovável por iguais períodos.

3- Se a entidade empregadora pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até trinta dias do termo do último período de seis meses.

4- A avocação das funções delegadas implica, para o trabalhador, a perda automática do suplemento referido no número 1.

5- Se a entidade empregadora não usar da faculdade referida no número 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6- Dentro de seis meses após a avocação, a entidade empregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

Cláusula 29.^a**Alteração da retribuição**

1- Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou retribuição superior, por período igual ou superior a quinze dias de trabalho consecutivo, passará a receber retribuição igual à do trabalhador substituído, enquanto a substituição durar.

2- Se a substituição durar para além de cento e vinte e cinco dias, o trabalhador substituto manterá a remuneração do substituído quando regressar às suas anteriores funções.

Cláusula 30.^a**Subsídio de férias**

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de férias, nos termos da lei.

2- Este subsídio será pago de uma só vez, até cinco dias antes do início das férias, quer estas sejam gozadas de uma só vez, quer interpoladamente.

3- Sempre que o dia do pagamento da retribuição mensal esteja contido no período de férias, o trabalhador receberá a respetiva retribuição até à data fixada no número anterior.

4- O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição mensal que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 31.^a**Subsídio de Natal**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de Natal nos termos da lei.

Cláusula 32.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1- O pagamento do trabalho suplementar é calculado nos termos do esquema seguinte:

a) Em dias normais de trabalho:

- i) 1.^a hora - Valor/hora acrescido de 25 %;
- ii) 2.^a hora e seguintes - Valor/hora acrescido de 50 %;
- iii) Entre as 0h00 e as 9h00 - Valor/hora acrescido de 37,5 %.

b) Em dia de descanso semanal complementar:

- i) Até às 19h00 - Valor/hora acrescido de 75 %;
- ii) Das 19h00 às 20h00 - Valor/hora acrescido de 100 %;
- iii) Das 20h00 às 24h00 - Valor/hora acrescido de 150 %.

c) Em dia de descanso semanal obrigatório ou em feriado:

- i) Das 0h00 às 9h00 - Valor/hora, acrescido de 125 %;
- ii) Das 9h00 às 19h00 - Valor/hora, acrescido de 75 %;
- iii) Das 19h00 às 20h00 - Valor/hora, acrescido de 100 %;
- iv) Das 20h00 às 24h00 - Valor/hora, acrescido de 150 %.

d) Dia seguinte a dia de descanso semanal obrigatório ou a dia feriado:

Das 0h00 às 9h00 - Valor/hora, acrescido de 37,5 %.

2-O trabalho suplementar deve ser repartido equitativamente por todos os trabalhadores que o desejem realizar, desde que a entidade empregadora reconheça neles a capacidade física e a competência adequadas à prestação do trabalho noturno, sem prejuízo dos condicionalismos relativos ao trabalho de menores.

Cláusula 33.^a

Subsídio de refeição

O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo II , por cada dia em que preste no mínimo quatro horas de trabalho efectivo.

Cláusula 34.^a

Serviço permanente

1-Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o trabalho prestado para assegurar o serviço permanente das farmácias, pode ser remunerado por uma taxa fixa estabelecida livremente pelas partes, acrescida das taxas de chamadas atendidas pelo trabalhador.

2-O acordo referido no número anterior pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses.

3-Em caso de denúncia do acordo cessa a atribuição ao trabalhador das taxas referidas no número um, passando o trabalho suplementar a ser remunerado nos termos do regime definido no número 1, da cláusula 32.^a

Cláusula 35.^a

Serviço de disponibilidade

1-Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o trabalhador auferirá um subsídio no valor previsto no anexo II, acrescido das taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período.

2-Quando o serviço de disponibilidade for prestado por períodos inferiores a uma semana, o subsídio será atribuído proporcionalmente.

3-O subsídio estabelecido nesta cláusula será revisto anualmente, em simultâneo com a revisão das tabelas salariais.

4- A atribuição do subsídio cessa quando cessar a prestação do serviço de disponibilidade.

5-O trabalhador obriga-se a prestar, por mês, uma semana de serviço de disponibilidade.

6- A prestação de serviço de disponibilidade para além de uma semana em cada mês depende de acordo do trabalhador.

CAPÍTULO V

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados e férias

Cláusula 36.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios, aquele que estiverem estabelecidos na lei.

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

3- São ainda concedidos os feriados facultativos seguintes:

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

b) A Terça-Feira de Carnaval.

4- 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.

5- No caso de a farmácia possuir posto farmacêutico em concelho diverso do da sede, os trabalhadores deste gozarão o feriado municipal do concelho onde o posto estiver instalado.

Cláusula 37.^a

Direito a férias

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis e rege-se nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Marcação, alteração, adiamento ou interrupção da época de férias

1- A marcação da época das férias rege-se pelo disposto na lei.

2- Se, depois de fixada a época de férias, a entidade empregadora, por exigências imperiosas de funcionamento da farmácia, alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- O adiamento ou a interrupção das férias por motivo de doença rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 39.^a

Férias interpoladas

O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos, podendo, por mútuo acordo com a entidade patronal, gozá-las interpoladamente, nos termos da lei.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

O regime de faltas justificadas é o constante da lei.

Cláusula 41.^a

Comunicação do motivo de falta

A comunicação das faltas rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 42.^a

Faltas por motivo de doença ou acidente

As faltas por motivo de doença ou acidente serão comprovadas nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva

1- As faltas resultantes da impossibilidade de prestar trabalho por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador consideram-se sujeitas ao regime da cláusula 40.^a

2- Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial, transitada em julgado, as referidas faltas serão, para todos os efeitos, tidas como injustificadas.

3- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por condenação judicial por crime não doloso cuja pena tenha sido inferior a cento e cinquenta dias de prisão.

4- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora poderá admitir um trabalhador substituto que só auferirá dos direitos consignados no respetivo contrato escrito de substituição.

CAPÍTULO VI

Vicissitudes contratuais

SECÇÃO I

Transmissão da farmácia

Cláusula 44.^a

Transmissão de farmácia

À transmissão da farmácia aplica-se o disposto na lei.

SECÇÃO II

Cedência ocasional

Cláusula 45.^a

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- A duração da cedência rege-se pelo disposto na lei.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- A matéria da cessação do contrato individual de trabalho é a constante da lei em vigor.

CAPÍTULO VIII

Regimes especiais

Cláusula 47.^a

Regimes especiais

1- Sem prejuízo de outras situações específicas previstas na lei, o trabalho prestado por menores, pessoas com deficiência ou doença crónica é regulado pelos regimes especiais de natureza imperativa previstos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

2- Em matéria de proteção na parentalidade aplicam-se os regimes legais constantes do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

CAPÍTULO IX

Actividade e direitos sindicais

Cláusula 48.^a

Fiscalização sindical

É facultado aos delegados sindicais a fiscalização das condições de trabalho e, em geral, do cumprimento do presente CCT.

Cláusula 49.^a

Exercício do direito sindical

1- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2- A entidade empregadora é obrigada a facilitar, nos termos da lei, a divulgação dos documentos emanados do sindicato, permitindo a afixação em quadro próprio, no laboratório ou noutro local mais adequado, de todas as circulares e outra literatura sindical.

Cláusula 50.^a

Dispensas e faltas para atividade sindical

Os membros das estruturas representativas dos trabalhadores beneficiam do regime de proteção especial previsto na lei, nomeadamente em matéria de dispensas e faltas para atividade sindical.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

1- A entidade empregadora descontará, mensalmente, na retribuição do trabalhador sindicalizado o montante da quota sindical, nos termos da lei.

2- Os sindicatos enviarão gratuitamente e em duplicado, mapas de quotização que, devidamente preenchidos pela entidade empregadora, serão devolvidos, obrigatoriamente, ao sindicato respetivo, conjuntamente com os valores das quotas.

3- Os referidos mapas serão rubricados pelos trabalhadores, salvo caso fortuito ou de força maior, devidamente justificado, e serão enviados ao sindicato até ao dia 15 de janeiro, abril, julho e outubro.

4- O montante das quotas poderá ser remetido em numerário, cheque, vale do correio ou transferência de fundos, a acordar entre as partes.

5- Os sindicatos enviarão à entidade empregadora duplicado do mapa, que devidamente carimbado e rubricado, comprovará a regular entrega do montante das quotas.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 52.^a

Contribuições

As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT contribuem para o regime geral de Segurança Social, nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 53.^a

Constituição

1- Logo que entre em vigor este CCT², será constituída uma comissão paritária, formada por um representante de cada uma das duas partes, presidida por um terceiro, escolhido pelos representantes das partes.

2- A comissão considera-se constituída logo que empossados os respetivos membros.

3- O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável e o do presidente terá a duração de um período, renovável, de seis meses.

4- Juntamente com o representante efetivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

Cláusula 54.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Dar parecer sobre divergências de interpretação das cláusulas deste CCT;

b) Exercer as atribuições que expressamente lhe são cometidas pelo presente CCT.

Cláusula 55.^a

Modo de funcionamento

1- A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.

2- A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do presidente e do representante da outra parte, através de meio idóneo.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 56.^a

Informações relativas ao CCT

1- As partes outorgantes obrigam-se a obter dos seus associados e a prestar-lhes, mutuamente, as informações indispensáveis à fiscalização do cumprimento das obrigações decorrentes do presente CCT.

2- Idêntico compromisso de informação recíproca assumem entre si a ANF e o SINPROFARM.

Cláusula 57.^a

CCT revogado

O presente CCT revoga o contrato coletivo de trabalho subscrito pelos outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2010, identificado nas cláusulas 59.^a e 60.^a como CCT 2010.

Cláusula 58.^a

Caráter globalmente mais favorável

O regime constante do presente CCT é globalmente mais favorável do que o previsto na regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula precedente.

² Cf. nota 1 (dia 7 de janeiro de 2019).

Cláusula 59.^a

Admissões

1- Sem prejuízo das admissões verificadas antes da entrada em vigor do CCT 2010, identificado na cláusula 57.^a, e até à data de entrada em vigor do artigo 2.º do regulamento a que se refere o número 3 da cláusula 4.^a só podem ser contratados para desempenhar as atividades previstas na cláusula 11.^a os candidatos que detenham os requisitos previstos no número 1 da referida cláusula 4.^a

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula 60.^a, só podem ser integrados nas categorias profissionais previstas na cláusula 8.^a, número 3, os trabalhadores expressamente contratados como TF, devendo nesse caso o acordo ser reduzido à forma escrita.

3- O trabalhador que tenha sido admitido como TAF que, posteriormente, venha a obter a cédula profissional de «técnico de farmácia», e não esteja abrangido pelo disposto na cláusula 60.^a, poderá ser integrado nesta carreira profissional mediante acordo escrito com a entidade empregadora, do qual conste expressamente a reclassificação profissional acordada.

4- No caso de a entidade empregadora vir a abrir uma vaga para TF, o trabalhador na situação referida no número anterior terá preferência, em igualdade de condições, na afetação aquela vaga em relação a recrutamento externo.

Cláusula 60.^a

Integração dos profissionais de farmácia em técnicos de farmácia

Os ajudantes de farmácia que foram integrados na carreira de TAF ao abrigo do disposto no número 3 da cláusula 59.^a do CCT 2010, identificado na cláusula 57.^a do presente CCT e que à data de entrada em vigor daquele contrato coletivo de trabalho se encontravam nas condições previstas no número 2 da referida cláusula 59.^a do CCT 2010, caso venham a obter, na vigência do presente CCT, a cédula profissional de «técnico de farmácia» serão integrados nos termos previstos no número 1 da dita cláusula 59.^a do CCT 2010, com efeitos a partir da data em que comunicarem tal aquisição, por escrito, à sua entidade empregadora.

Cláusula 61.^a

Migração de regimes de progressão na carreira e de retribuição

1- Os TF e os TAF a quem seja aplicável o regime de progressão previsto nos números 1 e 2 da cláusula 9.^a e o disposto no número 1 da cláusula 25.^a, em matéria remuneratória, mediante acordo escrito com a farmácia, podem passar a ser abrangidos, exclusiva e concomitantemente pelo regime de progressão na carreira profissional, previsto no número 4 da cláusula 9.^a bem como pelo regime retributivo e premial previsto na cláusula 26.^a e na tabela B do anexo I aplicável ao trabalhador.

2- Para efeitos da migração prevista no número anterior, cada ano completo de exercício no grau detido pelo TF ou pelo TAF será convertido em 12 pontos, sendo a fração do ano calculada proporcionalmente.

3- Nos casos previstos no número 1 da presente cláusula, os profissionais de farmácia beneficiam das garantias previstas no número 9 da cláusula 9.^a do presente CCT.

4- Nos casos previstos no número 1, em compensação da migração retributiva para o correspondente valor de remuneração mensal previsto na tabela B do anexo I para a categoria profissional detida pelo TF ou TAF, este passará a beneficiar de um dia adicional de férias, a gozar em cada ano civil seguinte ao ano de entrada em vigor do acordo referido no número 1.

5- O acréscimo de férias a que o trabalhador tenha direito por força do disposto no número anterior não confere direito a correspondente acréscimo do subsídio de férias.

ANEXO I

Tabelas salariais³**B - Profissionais de farmácia**

3- Carreira de técnico de farmácia (TF).

Tabela A(Cláusula 25.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a de farmácia - Grau I	950,00 €
Técnico/a de farmácia - Grau II	920,00 €
Técnico/a de farmácia - Grau III	900,56 €

Tabela B(cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - Grau I	950,00 €	>110 %	444,93 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	296,63 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	197,75 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	98,87 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau II	920,00 €	> 110 %	431,01 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	287,34 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	191,56 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	95,78 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau III	900,56 €	> 110 %	419,30 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	279,53 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	186,35 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	93,18 €	11
		≤ 70 %	-	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

³ Produção de efeitos a partir do dia 1 (inclusive) de janeiro de 2025.

4- Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF)

Tabela A(Cláusula 25.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	903,63 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	888,97 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	876,62 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	870,00 €

Tabela B(Cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual ^(*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	903,63 €	>110 %	436,64 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	291,10 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	194,07 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	97,03 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	888,97 €	> 110 %	422,97 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	281,98 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	187,99 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	93,99 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	876,62 €	> 110 %	411,48 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	274,32 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	182,88 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	91,43 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	870,00 €	> 110 %	350,96 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	233,98 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	155,98 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	77,99 €	11
		≤ 70 %	-	5

^(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.^o-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

B - Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos**Tabela A**(Cláusula 25.^a, número 1)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Contabilista	994,24 €
II	Guarda-livros	882,15 €
III	Caixeiro/a de 1. ^a Escriturário/a de 1. ^a Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas	870,00 €
IV	Caixeiro/a de 2. ^a Escriturário/a de 2. ^a	(*)
V	Caixa de balcão Caixeiro/a de 3. ^a Escriturário/a de 3. ^a	(*)
VI	Caixeiro/a-ajudante do 3. ^o ano Dactilógrafo/a do 3. ^o ano Estagiário/a do 3. ^o ano	(*)
VII	Caixeiro/a-ajudante do 2. ^o ano Dactilógrafo/a do 2. ^o ano Estagiário/a do 2. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a-ajudante do 1. ^o ano Dactilógrafo/a do 1. ^o ano Estagiário/a do 1. ^o ano Trabalhador/a de limpeza	(*)
IX	Praticante de caixeiro/a do 3. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro do 2. ^o ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1. ^o ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos	(*)

(*) valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal garantida.

ANEXO II

Cláusulas de expressão pecuniária

1- Diuturnidades (cláusula 27.^a) - É de 4,57 € o valor de 500\$00 fixado na base VI da PRT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de abril de 1980.⁴

2- Subsídio de refeição (cláusula 33.^a) - 5,70 €.⁵

3- Subsídio de disponibilidade (cláusula 35.^a) - 72,45 €.⁶

Em cumprimento do disposto no artigo 492.^o, número 1, g), e no artigo 494.^o, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas

⁴ Efeitos a partir de 1 de março de 2022 (inclusive).

⁵ Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 (inclusive).

⁶ Efeitos a partir de 1 de março de 2022 (inclusive).

2470 entidades empregadoras (2740 farmácias) e o SINPROFARM declara que à mesma data estima que são abrangidos 3845 trabalhadores.

Lisboa, 31 de março de 2025.

Pela Associação Nacional de Farmácias - ANF:

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino, na qualidade de presidente da direção.

Fausto Manuel da Silva Almeida, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia:

Manuel Pires de Lima, na qualidade de presidente da direção.

Ana Maria Cardoso Alves Matos, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 14 de abril de 2025, a fl. 97 do livro n.º 13, com o n.º 99/2025, 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 coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022.

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as atividades previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/1999, de 20 de agosto, e nos CAE 46331, 47111, 56103, 56106, 47300, 47761, 46214, 46311, 46312, 46320, 56301 e 1130, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo sindicatos outorgantes, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB), e outro.

2- O presente ACT abrange 7 cooperativas, num total de 438 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

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

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições do Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um fundo de compensação de trabalho e fundo de garantia de compensação de trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Noção e duração do período experimental

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

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

ii) Desempenhem funções de confiança;

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

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no 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.^a

Admissão para substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- O carácter provisório da admissão só poderá ser invocado desde que inequivocamente declarado pela cooperativa no acto de admissão e conste de documento, podendo, nestas condições, o trabalhador substituído ser despedido ou despedir-se com aviso prévio de oito dias antes de expirar o prazo.

4- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do trabalhador substituído.

Cláusula 7.^a

Acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2- Os trabalhadores das categorias profissionais divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse mesmo escalão e de acordo com o anexo II.

Cláusula 8.^a**Carreira profissional**

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é regulamentada no anexo II.

Cláusula 9.^a**Formação profissional, objetivos e formação contínua**

1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

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

2- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

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

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

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

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 (quarenta horas) de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a**Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

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

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

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

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

5-O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

Cláusula 11.^a

Categoria profissional

1-Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2-O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente acordo, bem como todas as normas que disciplinam as relações de trabalho;

b) Executar com zelo e diligência e de harmonia com a sua competência profissional as tarefas que lhes forem confiadas;

c) Ter para com os seus camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pela conservação das instalações, máquinas, utensílios, materiais e outros bens relacionados com o seu trabalho;

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

f) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a cooperativa, salvo acordo em contrário;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da cooperativa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processo de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperar nos actos tendentes à melhoria de produtividade.

Cláusula 13.^a

Deveres das cooperativas

São deveres das cooperativas:

a) Cumprir as cláusulas do presente acordo e as restantes normas que disciplinam as relações de trabalho;

b) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança;

c) Não deslocar, salvo nos termos previstos na lei, nenhum trabalhador para serviços que não estejam relacionados com a sua categoria profissional;

d) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes;

e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

f) Facilitar, sempre que solicitada pelo respectivo sindicato, o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades do mesmo, mas sempre sem prejuízo da laboração normal da cooperativa;

g) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de Segurança Social o exercício normal dos seus cargos;

h) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados que para tal o solicitem por escrito e enviar as importâncias da quotização sindical ao respectivo sindicato, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, devidamente preenchidos;

i) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

j) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais, e a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação.

Cláusula 14.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado às cooperativas:

a) Não cumprir as cláusulas do presente acordo e as restantes normas que disciplinam as relações de trabalho;

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador;

d) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;

e) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.^a;

g) Ofender o trabalhador na sua honra e dignidade;

h) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, através da afixação de avisos ou comunicados de interesse para a vida sindical e sócio-profissional dos trabalhadores, e os contactos do mesmo directamente com estes no local de trabalho, sem prejuízo da laboração normal da cooperativa;

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

j) Conduzir-se dolosa ou ilegítimamente para que o trabalhador rescinda o seu contrato;

k) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações das cooperativas agrícolas, quando no exercício das suas funções, sem prejuízo da laboração da cooperativa.

Cláusula 15.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- A cooperativa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada no capítulo VIII, cláusulas 54.^a e 55.^a, salvo se a cooperativa provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A cooperativa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar directamente impostas pela transferência desde que ultrapasse o raio de 5 km.

4- Sendo a transferência efectuada dentro da mesma localidade ou até um raio de 5 km, o trabalhador terá de a aceitar desde que lhe sejam pagas as despesas de deslocação e alimentação a fixar entre as partes.

Cláusula 16.^a

Livre exercício dos direitos e actividade sindical

Exercício dos direitos sindicais e o exercício da actividade sindical em cada cooperativa agrícola e respectivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

Cláusula 17.^a

Quotização sindical

1- As cooperativas obrigam-se a enviar ao sindicato outorgante - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB), até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores acompanhados dos respectivos mapas, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2-O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa por escrito da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3-As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade das cooperativas.

Cláusula 18.^a

Adesão individual do trabalhador ao presente ACT

1-Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB) a quem não se aplica o presente acordo colectivo de trabalho e pretendam que passe a ser-lhes aplicável deverão comunicá-lo por escrito à cooperativa agrícola onde trabalham:

a) No prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 da cláusula 2.^a;

b) Em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a este ACT, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação e celebração do presente acordo colectivo de trabalho.

3-O valor da comparticipação referida no número anterior será fixado e comunicado às cooperativas pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB) no final de cada negociação de revisão.

4-As contribuições previstas no número anterior serão entregues pela cooperativa respectiva, nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho

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

2-Compete à cooperativa estabelecer o horário de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente acordo.

3-O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo quando a cooperativa pratique a adaptabilidade do horário de trabalho prevista nos números 6 e 7 da cláusula 20.^a, situação em que o trabalhador não deverá prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

4-Para os trabalhadores afectos ao denominado 1.º escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção, ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração) a duração do intervalo referido no número anterior poderá ser alargada de acordo com as exigências de funcionamento dos referidos serviços.

Cláusula 20.^a

Tipos de horário de trabalho

Para os efeitos desta cláusula, entende-se por:

a) «Horário normal» aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para a refeição ou descanso, são fixas;

b) «Horário especial» aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) «Horário desfasado» aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;

d) «Horário de turnos» aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho semanal será de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira.

2- Excetua-se do disposto do número anterior os trabalhadores indispensáveis ao regular funcionamento dos serviços, cujo horário de trabalho se distribuirá de segunda-feira a sábado até às 12h00.

3- Para efeitos do número anterior, a cooperativa elaborará uma escala rotativa que coloque todos os trabalhadores em igualdade de circunstâncias no que concerne ao trabalho prestado aos sábados, salvo quanto àqueles trabalhadores de escritório que, pela prática da cooperativa, exerçam nesta data o horário de trabalho exclusivamente de segunda-feira a sexta-feira.

4- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial todos os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras e distribuição de produtos lácteos.

5- A duração do período normal de trabalho diário será de oito horas.

6- O limite fixado no número anterior poderá ser elevado em duas horas, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2, não devendo, no entanto, o período normal de trabalho numa semana ultrapassar 45 horas, excluindo-se deste limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

7- A duração média do período normal de trabalho semanal prevista no número anterior será calculada por referência a um período de 18 semanas em cada ano civil.

8- O período de referência constante do número anterior poderá ser utilizado por uma só vez ou em duas, desde que separadas entre si por um intervalo mínimo de um mês.

9- Nas semanas com duração inferior a 40 horas poderá ocorrer redução diária não superior a 2 horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e a cooperativa, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, caso exista, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

10- A utilização por parte da cooperativa do disposto nos números 6 e 7 implica, nomeadamente:

- a) Prioridade pelas exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Informar e consultar previamente os representantes dos trabalhadores e, na ausência destes, informar os sindicatos representativos dos trabalhadores, respeitando o prazo previsto na alínea c);
- c) Programar a alteração com pelo menos duas semanas de antecedência;
- d) Comunicar à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho a alteração com pelo menos oito dias de antecedência relativamente à data da sua entrada em vigor;
- e) Afixar na cooperativa, em lugar visível, os mapas de horário de trabalho com indicação do início, termo e intervalos, antes da sua entrada em vigor;
- f) Não alterar unilateralmente os horários de trabalho acordados individualmente;
- g) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto;
- h) As despesas que directa e comprovadamente resultem das alterações constantes dos números 6 e 7 conferem ao trabalhador o direito a uma compensação económica.

11- Não estão sujeitos ao disposto nos números 6 e 7 da presente cláusula os trabalhadores deficientes, menores e mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

12- Durante o período previsto no número 7, a cooperativa só deverá recorrer à prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos ou para assegurar a sua viabilidade devidamente fundamentada.

Cláusula 22.^a

Banco de horas

1- Pode ser instituído nas cooperativas 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 cooperativa respectiva;

d) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da cooperativa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;

e) Outras situações acordadas entre a cooperativa 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 3 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 55 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 175 hora por ano civil.

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 cooperativa 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 colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a cooperativa 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 efectuada 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 cooperativa respectiva. A cooperativa 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 cooperativa 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 cooperativa respectiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efectuada, 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 efectuada 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 efectuada até ao final do 1.º semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efectuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

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

Cláusula 23.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2- A retribuição especial prevista no número anterior não poderá ser inferior à correspondente a três horas de prestação de trabalho normal por dia.

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

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

2- A prestação de trabalho nocturno ficará condicionada à respectiva regulamentação legal.

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

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Os trabalhadores estão obrigados a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
- 3- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os deficientes, as mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses e os menores.
- 4- Nenhum trabalhador pode realizar mais do que 2 horas de trabalho suplementar para além do período normal diário de trabalho, até ao máximo de 200 horas anuais.
- 5- Nenhum trabalhador pode realizar mais do que 50 horas de trabalho por semana, no conjunto dos períodos normal e suplementar.
- 6- Os limites referidos nos números 4 e 5 desta cláusula só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.
- 7- No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal, o trabalhador terá direito a uma interrupção de dez minutos entre o horário normal e o trabalho suplementar, sendo esta considerada como trabalho suplementar.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar

- 1- A prestação do trabalho suplementar confere o direito à remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal aumentada dos seguintes modos:
 - a) 50 % se prestado em tempo diurno;
 - b) 75 % se prestado em tempo nocturno até às 24h00;
 - c) 100 % se prestado a partir das 0h00.
- 2- As horas suplementares feitas no mesmo dia não carecem de ser prestadas consecutivamente para serem remuneradas de acordo com o disposto no número anterior.
- 3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, a cooperativa fornecerá ou pagará a refeição nocturna, independentemente do acréscimo de remuneração por trabalho nocturno, conforme preceitua o número 1 da cláusula 38.^a

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

- 1- O trabalho por turnos só será autorizado quando as cooperativas fundamentarem devidamente a sua necessidade e as entidades oficiais derem o seu acordo.
- 2- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses manifestados pelos trabalhadores, para que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.
- 3- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos, com três ou mais turnos rotativos, terão direito a um subsídio de 13 % da remuneração. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %.
- 4- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no número 3 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:
 - a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
 - b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.
- 5- Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.
- 6- Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um período de trinta minutos por dia para refeição, o qual será considerado como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da continuação da laboração.
- 8- São permitidas trocas de turnos e/ou folgas entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que acordadas entre si e o responsável pelo serviço, devendo ser comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência mínima à direção de pessoal ou ao responsável pelo serviço e ainda:

- a) Não violem de normas legais imperativas;
- b) Não pressuponham o direito a qualquer pagamento suplementar pela cooperativa.

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 24.^a

Remunerações e retribuições

1- 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.

2- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

3- A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 25.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador num dos últimos três dias úteis do mês, no período normal de trabalho.

2- Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

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

em que:

RH = Remuneração horária;

RM = Remuneração mensal;

N = Número de horas de trabalho normal médio semanal.

Cláusula 26.^a

Exercício de funções inerentes a diferentes categorias profissionais

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a cooperativa pode, quando o interesse da mesma o exija, encarregar, temporariamente, o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

Cláusula 27.^a

Substituição temporária

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, o trabalhador substituído terá direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

Cláusula 28.^a

Incapacidade parcial permanente

1- Ao trabalhador com incapacidade parcial permanente motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da cooperativa será assegurada uma remuneração que, adicionada à pensão que judicialmente lhe estiver fixada pela incapacidade, seja igual à efectivamente auferida pelo trabalhador na data do acidente ou declaração de doença.

2- A cooperativa colocará o trabalhador referido no número anterior em postos de trabalho já existentes que mais se coadunem com as suas aptidões físicas e diligenciará no sentido da sua readaptação ou reconversão profissional.

3-O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente vier a desempenhar.

4-No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a cooperativa pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, até ao limite de três meses, devendo a companhia seguradora ou a Caixa de Seguros de Doenças Profissionais, após comunicação do acidente ou doença profissional, remeter à cooperativa o subsídio correspondente.

Cláusula 29.^a

Folha de pagamento

1-As cooperativas obrigam-se a organizar folhas de pagamento, discriminando os seguintes elementos em relação a cada trabalhador:

- a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na Segurança Social;
- b) Número de horas e de dias de trabalho normal e suplementar;
- c) Diuturnidades e subsídios de almoço;
- d) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bem como os respectivos descontos.

2-No acto do pagamento as cooperativas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo com os elementos discriminados no número anterior. O trabalhador deverá assinar o original, dando assim quitação à cooperativa.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2-O seu pagamento será efectuado até ao dia 20 de dezembro do ano a que diz respeito.

3-O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado ocorrido durante o ano a que diz respeito.

4-No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5-Os trabalhadores contratados a termo receberão um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

6-Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 31.^a

Diuturnidades

1-Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do anexo III para os trabalhadores em regime de tempo completo, que tenham sido admitidos ao serviço das cooperativas agrícolas até 31 de dezembro de 2016, será acrescida uma diuturnidade no valor de: 25,00 €;

Por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2-O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3-A antiguidade para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

4-Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho a tempo parcial têm direito à diuturnidade de valor proporcional ao horário completo, com referência às condições e termos previstos no número 1.

5-A todos os trabalhadores que venham a ser admitidos ao serviço das cooperativas agrícolas, não se aplica o disposto nos números anteriores da presente cláusula.

Cláusula 32.^a

Abono para falhas

1-O trabalhador que exerça funções de pagamento e ou recebimento, que tenham sido admitidos ao serviço das cooperativas agrícolas até 31 de dezembro de 2020, tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 20,00 €, enquanto se mantiver no exercício dessas funções.

2-Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 33.^a**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de 4,70 €.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais a cooperativa assegure a refeição do almoço em espécie.

6- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de alimentação no valor proporcional ao horário de trabalho completo.

7- Os trabalhadores que, por força dos números 2 e 3 da cláusula 21.^a, prestem serviço aos sábados têm também direito ao subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

8- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 34.^a**Definição de local de trabalho e deslocação**

1- Entende-se por local de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

2- Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho.

Cláusula 35.^a**Deslocações em serviço**

1- A cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados no seguinte valor: Almoço ou jantar - 10,00 €.

2- O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6h30 no valor de 3,00 €.

3- O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23h00 e as 2h00 no valor de 4,00 €.

4- O almoço e o jantar deverão ser tomados, respectivamente, entre as 11h30 e as 14h30 e entre as 19h30 e as 21h30.

5- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados contra a apresentação de documento comprovativo de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento e alimentação.

6- As cooperativas, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, prestarão um adiantamento em dinheiro, julgado conveniente, para fazer face às despesas decorrentes desse facto.

7- Aos trabalhadores que, em serviço e a solicitação da cooperativa, se desloquem em viatura própria será pago 0,36 € por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 36.^a**Descanso semanal**

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado o dia de descanso complementar.

2- O trabalhador que preste serviço ao domingo, por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, tem direito a uma compensação em dinheiro no valor de 50 % da sua retribuição diária normal.

3- Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias dois dias de descanso seguidos.

4- A cooperativa deverá fazer coincidir de sete em sete semanas com o domingo o dia de descanso semanal.

5- Sempre que possível, a cooperativa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

6- As cooperativas limitarão a sua laboração dominical ao mínimo indispensável.

Cláusula 37.^a

Trabalho e remuneração em dias de feriado, descanso semanal ou complementar

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar será pago com o acréscimo de 50 % da retribuição normal.

Cláusula 38.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 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- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal onde o trabalho é prestado, com exceção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de junho e 24 de junho, respectivamente.

2- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal, poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias, em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho, nomeadamente o dia 24 de dezembro ou 31 de dezembro.

Cláusula 39.^a

Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

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

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 subsequente.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a cooperativa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, cabe à cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

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

8- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

9- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

10- Os trabalhadores abrangidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 40.^a

Encerramento para férias

1- A cooperativa pode encerrar total ou parcialmente, durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, e ainda por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da cooperativa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 41.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 39.^a os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 42.^a

Interrupção, alteração e acumulação de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da cooperativa determinarem o adiamento ou interrupção das férias a iniciar ou já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado, pela cooperativa, 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 que o trabalhador tenha direito.

3- Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

4- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula 39.^a

Cláusula 43.^a

Violação do direito a férias

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 44.^a

Licença sem retribuição

1- A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 45.^a

Faltas

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

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

Cláusula 46.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;
 - b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento do cônjuge, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;
 - c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
 - d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos na legislação e nesta convenção;
 - e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da legislação em vigor;
 - f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar nos termos previstos na legislação em vigor;
 - g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do seu filho menor;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pela cooperativa;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 2- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 46.^a, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
 - b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social respectivo;
 - c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, salvo o disposto no número 4 da cláusula 28.^a;
 - d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano.
- 4- Nos termos previstos na alínea f) do número 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 48.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à cooperativa com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevistas as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à cooperativa logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- As cooperativas colocarão à disposição dos trabalhadores impressos próprios para a comunicação das respectivas faltas a fim de a entidade empregadora poder avaliar a natureza justificada ou injustificada da falta.

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

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Quando imprevistas as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à cooperativa logo que possível.

3- 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 faltas.

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 empregadora recusar a aceitação da prestação durante ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 50.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o 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.

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

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 caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

Cláusula 51.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à cooperativa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, fazer a apresentação nesse prazo.

3- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela cooperativa de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo.

2- A cooperativa que se oponha a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na cooperativa.

Cláusula 52.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

1- A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a cooperativa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2- Igualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato desde que observe o disposto na lei sobre a matéria.

CAPÍTULO VII

DisciplinaCláusula 53.^a**Poder disciplinar**

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no ponto 3 da presente cláusula.

3- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 55.^a, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
- c) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;
- d) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;
- e) Artigo 331.º - Sanções abusivas;
- f) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO VIII

Cessaçã o do contrato de trabalhoCláusula 54.^a**Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho**

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 55.^a, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
- c) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;
- d) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:
 - 1) Caducidade;
 - 2) Revogação;
 - 3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 4) Despedimento colectivo;
 - 5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 6) Despedimento por inadaptação;
 - 7) Resolução pelo trabalhador;
 - 8) Denúncia pelo trabalhador.
- e) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- f) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 55.^a**Outras disposições sobre cessação de contrato de trabalho**

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
 - 1) Artigo 349.º - Cessaçã o de contrato de trabalho por acordo;
 - 2) Artigo 350.º - Cessaçã o do acordo de revogaçã o.
- c) Despedimento por iniciativa do empregador:
 - 1) Artigos 351.º a 380.º - Modalidades de despedimento:
 - 1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 1.2) Despedimento colectivo;

- 1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- 1.4) Despedimento por inadaptação.
- 2) Artigos 381.º a 393.º - Ilicitude de despedimento;
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
 - 1) Artigos 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
 - 2) Artigos 400.º a 403.º - Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Parentalidade

- 1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.
- 3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 57.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 58.^a

Trabalhador-estudante

- 1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.
- 2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.
- 3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 59.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 60.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 61.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.º 99/2003, de 27 de agosto e n.º 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e legislação complementar.

Cláusula 62.^a

Medicina do trabalho

1-O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2-Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3-Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4-Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

Comissão paritária

1-É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2-A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação das cooperativas agrícolas outorgantes;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAAB.

3-Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4-As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5-As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

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

7-No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 64.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 65.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XV

Direito à informação e consulta

Cláusula 66.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 67.^a

Informação e consulta

1- As cooperativas agrícolas, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB), 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, Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 68.^a

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

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

CAPÍTULO XVII

Disposições finais

Cláusula 69.^a

Reclassificações

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

Cláusula 70.^a

Declaração da maior favorabilidade

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 71.^a

Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Abastecedor de combustíveis - É o(a) trabalhador(a), maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à atividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Ajudante de motorista - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos da cooperativa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Analista - É o(a) trabalhador(a) com formação especializada que executa serviços da análise. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Assistente administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente do escritório: Efectua o expediente geral de escritório, tal como dactilografia e registo em livros apropriados de correspondência geral, cálculo de vencimentos e cálculos dos volumes de água fornecidos aos regantes a partir dos elementos obtidos pelos cantoneiros; arquiva a correspondência em lugar apropriado, classificando-a; contabiliza manualmente e à máquina os elementos referentes a salários, descontos legais e regalias sociais dos trabalhadores, bem como a utilização das máquinas pelos associados; elabora fichas de conta corrente dos utentes para posterior cobrança; calcula o volume de água armazenado nas albufeiras e respectivas variações, devendo os registos ser enviados à Direcção-Geral de Hidráulica e Engenharia Agrícola. Pode, eventualmente, exercer funções de caixa e opera com computadores na óptica do utilizador.

Assistente administrativo principal - É o(a) trabalhador(a) sem funções de chefia mas que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Auxiliar administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução e endereço de documentos.

Auxiliar de cozinha - É o(a) trabalhador(a) que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro, cuida da higiene e limpeza dos espaços afectos à cozinha.

Caixa - É o(a) trabalhador(a) que efectua as operações de caixa, o registo e o controlo de movimento relativo às transacções respeitante à gestão da cooperativa.

Caixeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias directamente aos consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro(a)-encarregado(a) - É o(a) trabalhador(a) que no estabelecimento substitui o gerente comercial, na ausência deste, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

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

Chefe de laboratório - É o(a) trabalhador(a) com curso médio ou superior adequado que chefia os serviços de laboratório, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

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

Chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, um ou vários serviços que chefia e, nos limites da sua competência, exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento a materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Colhedor(a) de amostras - É o(a) trabalhador(a) que executa predominantemente trabalho de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação do leite e pagamento a postos e salas.

Conferente - É o(a) trabalhador(a) que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contabilista - É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da cooperativa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contrastador(a) - É o(a) trabalhador(a) que faz o controlo de medição, colhe amostras nos estábulos ou salas de ordenha colectiva, procede a diversos registos, nomeadamente folhas de campo, ficheiros do efectivo em contraste e resultados obtidos.

Cozinheiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confeciona os doces destinados às refeições, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Director(a) de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da cooperativa. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da cooperativa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza as diversas actividades segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a cooperativa de maneira eficaz e colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Distribuidor(a) - É o(a) trabalhador(a) que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Embalador(a) - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente embala e desembala produtos diversos com vista à sua expedição ou armazenamento por métodos manuais ou mecânicos.

Empregado(a) de armazém - É o(a) trabalhador(a) que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho, água, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Empregado(a) de balcão/snack-bar - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem, em quantidade, qualidade e apresentação, aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos, efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas directamente à gerência da cooperativa, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

Empregado(a) de cantina - É o(a) trabalhador(a) de uma cantina que executa, nomeadamente, trabalhos relativos ao serviço de refeições, preparando as salas, lavando e dispondo as mesas e cadeiras de forma mais conveniente. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores da cantina.

Encarregado(a) de armazém - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado(a) de vulgarizador - É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos vulgarizadores.

Encarregado(a) geral - É o(a) trabalhador(a) que chefia todos os serviços de laboração. Pode desempenhar cumulativamente as funções de técnico de fabrico ou de chefe de laboratório desde que devidamente habilitado.

Engenheiro(a) agrónomo - É o(a) trabalhador(a) licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos e aplica os conhecimentos científicos à agricultura e produção vegetal.

Engenheiro(a) de produção animal - É o(a) trabalhador(a) licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento pecuário na produção animal.

Engenheiro(a) florestal - É o(a) trabalhador(a) licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento florestal na produção florestal.

Estagiário(a) (serviços administrativos) - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o assistente administrativo e se prepara para esta função. (a) estagia para vulgarizador

Fiel de armazém - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Guarda ou porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência.

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

Gerente - É o(a) trabalhador(a) que, dependendo directamente da direcção, exerce cargos de responsabilidade directiva ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados no campo da acção que lhe está adstrito; estuda e coordena as actividades das cooperativas nos diferentes ramos.

Inseminador(a) artificial - É o(a) trabalhador(a) que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado do cio e utilizando a técnica que superiormente lhe foi determinada; possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado hígio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do subcentro de inseminação artificial ou médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento - É o(a) trabalhador(a) que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazios e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigo-

rogénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após montagem e afinação da respectiva aparelhagem e protecção e controlo.

Médico(a) veterinário - É o(a) trabalhador(a) licenciado(a) que efectua estudos sobre conceitos e métodos, aperfeiçoa-os ou aplica os conhecimentos científicos no âmbito da medicina veterinária, bem como coordena e dirige o trabalho dos técnicos auxiliares de pecuária e os inseminadores artificiais.

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 e ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e da água, a verificação do nível do combustível, pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelo boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orienta a carga e descarga.

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

Operador(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o(a) trabalhador(a) cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador(a) de supermercados - É o(a) trabalhador(a) que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e higiene; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adscrição a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Operador(a) de talho ou peixaria em supermercados - É o(a) trabalhador(a) que desmancha e corta carne ou peixe, no sector do talho ou peixaria, para a venda ao público; faz o corte da carne ou peixe por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa, embrulha, cobrando as quantias da respectiva venda.

Praticante - É o(a) trabalhador(a) que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Pré-oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

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

Sapador(a) florestal - É o(a) trabalhador(a) que previne incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de protecção do ambiente.

Secretário(a) de direcção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da direcção da cooperativa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente de armazém - É o(a) trabalhador(a) que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o(a) trabalhador(a) que procede à limpeza das instalações dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico(a) administrativo(a) - 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 de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado 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, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dos referentes às dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico(a) auxiliar de pecuária - É o(a) trabalhador(a) que apoia as campanhas de sanidade animal; participa em acções de higiene pública e veterinária; dá apoio a acções de formação e documentação relativa à actividade dos criadores; participa nas acções respeitantes à defesa do património genético das raças; pode participar nos estudos relativos à alimentação animal com base em pastagens e forragens; executa as directivas definidas sobre as condições e melhoramento da produção recolha e tratamento dos animais; participa nas acções de inspecção sanitária dos animais.

Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel:

Trabalhadores admitidos nas cooperativas agrícolas antes de janeiro de 2019:

De grau I - Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis com reduzida experiência profissional. O nível das funções suscetíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

i) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividades dentro da cooperativa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponível na cooperativa ou a ela acessíveis;

ii) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da cooperativa mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio a órgãos hierárquicos e centros de decisão da cooperativa;

iii) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão a amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da cooperativa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

De grau II - Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado, na empresa ou fora dela. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre os pontos seguintes:

i) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhe são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;

ii) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistente de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

iii) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnicos-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível de políticas gerais e sectoriais da cooperativa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

De grau III - Esta designação aplica-se aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

i) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da cooperativa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posições externas e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

ii) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da cooperativa desde que na mesma não se integrem técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

iii) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

De grau IV - Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permite assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

i) Dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivo do(s) respectivo(s) sector(es) da cooperativa e por cuja execução são responsáveis na sua área de actividade;

ii) Chefiam, coordenam e controlam sector(es) cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da cooperativa, podendo participar na definição das políticas gerais da cooperativa, incluindo política salarial;

iii) Como técnicos ou especialistas, dedicam-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

Técnico(a) de manutenção - É o(a) trabalhador(a) qualificado(a) apto(a) a orientar e a desenvolver actividades 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.

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

Trabalhador(a) agrícola - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos agrícolas, que não estejam enquadrados na categoria de operador de máquinas agrícolas, nem em qualquer das outras categorias profissionais, executando nomeadamente sementeira e plantação, regas, colocação e remoção de plástico e fita de rega, cobertura de solo e de culturas, colheita, manutenção de túneis e estufas, limpeza de campos e estufas, entre outras tarefas.

Trabalhador(a) de serviços auxiliares - É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores das cooperativas agrícolas, procedendo a arrumações, limpezas e outras tarefas que não exijam esforço físico e não se encontrem em mais nenhuma das categorias deste ACT.

Vendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da cooperativa. Transmite as encomendas ao escritório da cooperativa e envia ou entrega relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ainda proceder a cobranças se autorizado pela cooperativa.

Vulgarizador(a) - É o(a) trabalhador(a) cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita e amostras e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferências e mapas de registo de postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se de 1.^a, 2.^a e 3.^a

ANEXO II

Condições específicas**A) Trabalhadores de escritório, comércio, supermercado, armazém, cantina e *snack-bar***

I - Admissão:

A idade mínima de admissão será:

- a) Para trabalhadores de escritório, serviços auxiliares de escritório e trabalhadores do comércio - 16 anos;
- b) Para contínuos, porteiros, guardas e técnicos de vendas - 18 anos;
- c) Para cobradores - 21 anos.

II - Habilitações literárias mínimas:

- a) Para telefonistas, trabalhadores de limpeza, trabalhadores do comércio, de supermercado, de armazém, de cantina e de *snack-bar* - O ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para as restantes profissões - O curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada ou equivalente.

As habilitações referidas nas alíneas anteriores não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam à de qualquer das profissões nele previstas.

III - Dotações mínimas:

1-Profissionais de armazém:

Nos armazéns com mais de 3 e menos de 5 trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;

Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e um fiel de armazém.

2-Profissionais do comércio:

É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja 10 ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, quando haja 8 ou mais caixeiros em cada secção;

A percentagem de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros;

Na classificação dos caixeiros serão respeitadas as percentagens mínimas de 30 % para os primeiros-caixeiros, 30 % para os segundos-caixeiros e 40 % para os terceiros-caixeiros.

3-Trabalhadores administrativos:

3.1- Condições de admissão:

3.1.2- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato;

3.1.3- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é 18 anos;

3.1.4- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado;

3.1.5- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos números anterior o trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários desde que exerça actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes;

3.1.6- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

3.2- Acessos:

3.2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3;

3.2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa;

3.2.3- Após três anos na categoria de assistente administrativo, o empregador pondera a promoção do trabalhador a técnico administrativo, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

4- Profissionais de supermercados:

I - Admissão:

A idade mínima de admissão é 18 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II - Quadro:

A proporção a observar para as categorias de operador de supermercado, operador de talho e de peixaria será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

III - Promoções:

1) Os profissionais de 3.^o e 2.^o escalão serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;

2) Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3) Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

5- Profissionais da cozinha, cantina e *snack-bar*:

I - Admissão:

A idade mínima de admissão é 18 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II - Quadro:

A proporção a observar para as categorias de operador de supermercado, operador de talho e de peixaria será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

III - Promoções:

1) Os profissionais de 3.^o e 2.^o escalão serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;

2) Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3) Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

B) Engenheiros, veterinários e técnicos licenciados ou bacharéis

I - Admissão: Trabalhadores(as) admitidos(as), antes de 1 de janeiro de 2019 para esta categoria e função.

1) A cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período de experimental de seis meses.

2) As habilitações mínimas para estes licenciados são as legalmente exigidas.

II - Promoção:

1) O engenheiro, veterinário e técnico licenciado ou bacharel: é admitido no grau I;

2) Após um ano de permanência no grau I será promovido ao grau II, onde permanecerá durante dois anos;

3) Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

C) Trabalhadores agentes técnicos agrícolas

I - Admissão: A cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período experimental de seis meses.

II - Promoção:

1) O(a) agente técnico agrícola é admitido no grau I;

2) Após um ano de permanência no grau I será promovido ao grau II, onde permanecerá durante dois anos;

3) Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

D) Trabalhadores laticínios

I - Admissão: A idade mínima de admissão é 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II - Quadro: A proporção a observar para as categorias de analista e vulgarizador será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

III - Promoções:

1) Os profissionais de 3.^o e 2.^o escalão serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;

2) Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3) Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

E) Trabalhadores rodoviários e de garagem

I - Admissão:

1) A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é 21 anos;

2) Para os motoristas é exigida a carta de condução profissional;

3) As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

F) Técnicos de manutenção (construção civil, metalurgia, eletricidade e automóvel)

I - Admissão:

1) Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos para todas as categorias em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e de praticante de apontador, para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos;

2) As idades referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias nelas previstas;

3) Só podem ser admitidos como técnicos de manutenção os trabalhadores habilitados com o 9.^o ano de escolaridade completo ou equivalente.

II - Aprendizagem:

1) A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de 1.^a sempre que a cooperativa não possua serviços autónomos para a formação profissional;

2) A da aprendizagem não poderá ultrapassar dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16 e 17 ou mais anos, respectivamente;

3) Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16 e 17 ou mais anos, ingressam imediata e respectivamente no 1.^o e 2.^o ano de aprendizagem.

III - Promoção: Os técnicos de 3.^a e 2.^a ascenderão ao grau imediato após três anos de permanência na mesma categoria.

G) Trabalhadores agrícolas

I - Admissão:

1) Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

H) Trabalhadores auxiliares

I - Admissão:

1) Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal	
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024	De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025
1	Gerente	1 165,00 €	1 215,00 €
2	Diretor(a) de serviços Engenheiro(a) agrónomo(a) (produção vegetal, animal e florestal) Médico(a) veterinário(a) Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel do grau IV	1 095,00 €	1 145,00 €
3	Chefe de laboratório Chefe de serviços Contabilista Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel do grau III	1 025,00 €	1 075,00 €
4	Chefe de secção Encarregado(a) geral Guarda-livros Sapador(a) florestal Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel do grau II	938,00 €	988,00 €
5	Assistente administrativo(a) principal Caixeiro(a)-encarregado(a) Encarregado(a) de armazém Encarregado(a) de vulgarizador Prospetor(a) de vendas Secretário(a) de direção Técnico(a) Administrativo(a) Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel do grau I	870,00 €	920,00 €
6	Assistente administrativo(a) de 1. ^a Caixa Caixeiro(a) de 1. ^a Cozinheiro(a) de 1. ^a Fiel de armazém Operador(a) de supermercado de 1. ^a Operador(a) de talho e/ou peixaria de em supermercados de 1. ^a Técnico(a) auxiliar de pecuária Técnico(a) de manutenção de 1. ^a Vendedor(a)	850,00 €	900,00 €
7	Analista de 1. ^a Assistente administrativo(a) de 2. ^a Caixeiro(a) de 2. ^a Cozinheiro(a) de 2. ^a Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a Motorista (pesados ou ligeiros) Operador(a) de supermercado de 2. ^a Operador(a) de talho e/ou peixaria em supermercados de 2. ^a Operador(a) de máquinas agrícolas Técnico(a) de manutenção de 2. ^a Vulgarizador(a) de 1. ^a	843,00 €	893,00 €

8	Analista de 2. ^a Assistente administrativo(a) de 3. ^a Caixeiro(a) de 3. ^a Cozinheiro(a) de 3. ^a Distribuidor(a) Embalador(a) Inseminador(a) artificial Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a Operador(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Operador(a) de supermercado de 3. ^a Operador(a) de talho e/ou peixaria de em supermercados de 3. ^a Técnico(a) de manutenção de 3. ^a Telefonista Vulgarizador(a) de 2. ^a	833,00 €	883,00 €
9	Abastecedor(a) de combustíveis de 1. ^a Analista de 3. ^a Auxiliar de cozinha de 1. ^a Colhedor(a) de amostras Conferente Contrastador(a) Empregado(a) de armazém Empregado(a) de balcão/ <i>snack-bar</i> de 1. ^a Empregado(a) de cantina de 1. ^a Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a Vulgarizador(a) de 3. ^a	831,00 €	881,00 €
10	Abastecedor(a) de combustíveis de 2. ^a Auxiliar(a) de cozinha de 2. ^a Ajudante de motorista Auxiliar administrativo(a) Empregado(a) de balcão/ <i>snack-bar</i> de 2. ^a Empregado(a) de cantina de 2. ^a Estagiário(a) (serviços administrativos) Guarda ou porteiro(a) Praticante Servente de armazém Servente de limpeza Trabalhador(a) agrícola	825,00 €	875,00 €
11	Trabalhador(a) de serviços auxiliares	820,00 €	870,00 €

Lisboa, 17 de março de 2025.

Pela Cooperativa Agro - Pecuária da Beira Central, CRL:

Eng.º *Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato*, como mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, CRL:

Eng.º *Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato*, como mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, CRL:

Eng.º *Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato*, como mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Vouzela, CRL:

Eng.º *Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato*, como mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Arouca, CRL:

Eng.º *Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato*, como mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola do Concelho de Ovar, CRL:

Eng.º *Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato*, como mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola, Varzicoop - Cooperativa Agrícola da Póvoa de Varzim, CRL:

Eng.º *Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato*, como mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT):

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Depositado em 10 de abril de 2025, a fl. 96 do livro n.º 13, com o n.º 90/2025, 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 Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outra

Alteração salarial e outra do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de março de 2024 e no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira*, 3.^a série, n.º 11, de 10 de maio de 2024.

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1-O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à Portway - Handling de Portugal, SA (Portway, SA), com CAE 52230, adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores ao seu serviço e a cujas categorias profissionais se faz referência nos regulamentos autónomos constantes nos anexos IV e V do presente AE, representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designadas sindicatos.

2-Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3-Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 426 trabalhadores, existindo na empresa 1944 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1-O presente AE entra em vigor no dia imediatamente seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até dia 31 de dezembro de 2025, renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2-Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número anterior.

3-As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão até 31 de dezembro de 2025, nos termos dos anexos IV e V, renovando-se por períodos de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

4-Concluída a negociação do presente AE ou a sua revisão, o mesmo deverá ser entregue para depósito até ao fim de 30 dias sobre a sua assinatura por todos os outorgantes que iniciaram o respetivo processo de negociação.

(...)

Cláusula 72.^a**Subsídio de refeição**

1- A Portway, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês no valor de:

a) Para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com período normal de trabalho semanal igual ou superior a 25 horas: 9,00 € quando pago em cartão de refeição e 8,55 € quando pago em numerário;

b) Para trabalhadores a tempo parcial com período normal de trabalho semanal inferior a 25 horas, será pago um subsídio de refeição diário calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

2- É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, descanso complementar ou feriado que não seja dia normal de trabalho, de valor idêntico ao fixado no número 1, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

3- Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário ou em regime de prevenção será garantido um subsídio de refeição complementar no valor idêntico ao fixado nos termos do número 1 da presente cláusula, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas.

(...)

ANEXO IV

Regulamento de Assistência a Companhias Aéreas (RACA)

(...)

CAPÍTULO I

Cláusulas de expressão pecuniáriaCláusula 103.^a**Tabelas salariais**

1- As remunerações mensais mínimas referentes a cada nível, a partir de 1 de janeiro de 2025, são as que constam na tabela seguinte:

N	Continente 2025	Madeira 2025
2	875,00 €	920,00 €
4	880,00 €	925,00 €
6	902,59 €	930,00 €
7	924,57 €	942,45 €
8	984,75 €	984,75 €
10	1 040,30 €	1 040,30 €
11	1 087,74 €	1 087,74 €
12	1 129,40 €	1 129,40 €
13	1 166,43 €	1 166,43 €
14	1 274,04 €	1 274,04 €
15	1 386,29 €	1 386,29 €
16	1 484,64 €	1 484,64 €
17	1 570,40 €	1 570,40 €
18	1 752,26 €	1 752,26 €
19	1 840,86 €	1 840,86 €
20	1 958,63 €	1 958,63 €
21	2 083,37 €	2 083,37 €
22	2 311,88 €	2 311,88 €
23	2 470,42 €	2 470,42 €
24	2 732,73 €	2 732,73 €
25	2 899,47 €	2 899,47 €
26	2 989,22 €	2 989,22 €
27	3 265,53 €	3 265,53 €
28	3 616,45 €	3 616,45 €

2- As partes reconhecem e aceitam expressamente que a presente tabela foi acordada tendo em consideração não só a atualização salarial normal para 2025, bem como todos os efeitos decorrentes da aplicabilidade da cláusula 103.^a número 2 do acordo de empresa aplicável, na redação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2024 e no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira*, 3.^a série, n.º 11, de 10 de maio de 2024.

(...)

ANEXO V

Regulamento de Assistência a Serviços Aeroportuários (RSA)

(...)

CAPÍTULO I

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 123.^a

Tabelas salariais

1- As remunerações base aplicáveis a cada uma das categorias profissionais previstas no presente anexo são as constantes das seguintes tabelas:

Tabela A

ASSISTENTE A PASSAGEIROS DE MOBILIDADE REDUZIDA		
N	Continente 2025	Madeira 2025
1	875,00 €	915,00 €
2	908,17 €	949,93 €
3	946,27 €	988,98 €
4	970,33 €	1 013,64 €

Tabela B

RESTANTES CATEGORIAS	Continente 2025	Madeira 2025
Assistente de Informações	875,00 €	920,00 €
Assistente de Lounge	875,00 €	920,00 €
Assistente de Terminais de Bagagem	875,00 €	920,00 €
Assistente de Carros de Bagagem	875,00 €	920,00 €
Assistente Geral	875,00 €	920,00 €

2- Sempre que houver atualização do salário mínimo nacional, os níveis 2, 3 e 4 da tabela A serão corrigidos de forma a manter a mesma diferença pecuniária entre níveis que se verificar no momento da entrada em vigor deste AE.

(...)

Lisboa, 26 de março de 2025.

Pela empresa:

Portway - Handling de Portugal, SA:

Thierry Franck Dominique Ligonnière, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Chloé Tanguy Lapeyre, na qualidade de administradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

João Francisco da Cruz Morais, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV:

José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre, na qualidade de mandatário.

Joaquim Telmo da Silva Barbosa, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Lages de Carvalho Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Fernando José Miguel Pereira Henriques, na qualidade de mandatário.

Carlos António Figueiredo Batista, na qualidade de mandatário.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

Rui Souto Lopes, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 14 de abril de 2025, a fl. 97 do livro n.º 13, com o n.º 98/2025, 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 Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC - Alteração salarial e outra

Alteração salarial e outra do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2024 e no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira*, 3.ª série, n.º 7, de 17 de abril de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à Portway - Handling de Portugal, SA (Portway, SA), com CAE 52230, adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores ao seu serviço e a cujas categorias profissionais se faz referência no anexo II do presente AE, representados pela associação sindical outorgante, adiante designada sindicato.

2-Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3-Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 519 trabalhadores, existindo na empresa 1944 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1-O presente AE entra em vigor no dia imediatamente seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até dia 31 de dezembro de 2025 renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2-Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número anterior.

3-As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão até 31 de dezembro de 2025, nos termos do anexo I, renovando-se por períodos de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

4-Concluída a negociação do presente AE ou a sua revisão, o mesmo deverá ser entregue para depósito até ao fim de 30 dias sobre a sua assinatura por todos os outorgantes que iniciaram o respetivo processo de negociação.

(...)

CAPÍTULO IX

Retribuição

(...)

Cláusula 77.^a**Subsídio de refeição**

1- A Portway, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês no valor de:

a) Para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com período normal de trabalho semanal igual ou superior a 25 horas: 9,00 € quando pago em cartão de refeição e 8,55 € quando pago em numerário;

b) Para trabalhadores a tempo parcial com período normal de trabalho semanal inferior a 25 horas, será pago um subsídio de refeição diário calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

2- É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, descanso complementar ou feriado que não seja dia normal de trabalho, de valor idêntico ao fixado no número 1, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

3- Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário ou em regime de prevenção será garantido um subsídio de refeição complementar no valor idêntico ao fixado nos termos do número 1 da presente cláusula, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas.

(...)

ANEXO I

Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniáriaCláusula 100.^a**Tabelas salariais**

1- As remunerações mensais mínimas referentes a cada nível, a partir de 1 de janeiro de 2025, são as que constam na tabela seguinte:

N	Continente 2025	Madeira 2025
2	875,00 €	920,00 €
4	880,00 €	925,00 €
6	890,98 €	930,00 €
7	912,68 €	935,00 €
8	972,08 €	972,08 €
10	1 026,91 €	1 026,91 €
11	1 073,75 €	1 073,75 €
12	1 114,86 €	1 114,86 €
13	1 151,43 €	1 151,43 €
14	1 257,66 €	1 257,66 €
15	1 368,46 €	1 368,46 €
16	1 465,56 €	1 465,56 €
17	1 550,20 €	1 550,20 €
18	1 729,73 €	1 729,73 €
19	1 817,20 €	1 817,20 €
20	1 933,43 €	1 933,43 €
21	2 056,58 €	2 056,58 €
22	2 282,14 €	2 282,14 €
23	2 438,65 €	2 438,65 €
24	2 697,59 €	2 697,59 €
25	2 862,16 €	2 862,16 €
26	2 950,79 €	2 950,79 €
27	3 223,53 €	3 223,53 €
28	3 569,95 €	3 569,95 €

2- As partes reconhecem e aceitam expressamente que a presente tabela foi acordada tendo em consideração não só a atualização salarial normal para 2025, bem como todos os efeitos decorrentes da aplicabilidade da cláusula 100.^a número 2 do acordo de empresa aplicável, na redação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2024 e no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira*, 3.^a série, n.º 7, de 17 de abril de 2024.

(...)

Lisboa, 26 de março de 2025.

Pela empresa:

Portway - Handling de Portugal, SA:

Thierry Franck Dominique Ligonnière, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Chloé Tanguy Lapeyre, na qualidade de administradora.

Pelo SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil:

João Pedro Fragoso Alves, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de abril de 2025, a fl. 97 do livro n.º 13, com o n.º 97/2025, 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

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de revogação entre o Montepio Investimento, SA e a Federação do Setor Financeiro - FEBASE ao acordo coletivo entre a mesma entidade empregadora e outras o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outro

Entre:

Montepio Investimento, SA, pessoa coletiva n.º 505087286, com sede na Rua Castilho, n.º 5, 1250-066 Lisboa, como primeiro outorgante e,

Federação do Sector Financeiro - FEBASE, em representação dos sindicatos seus filiados MAIS SINDICATO - Sindicato do Sector Financeiro (ex-Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas) e SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias, pessoa coletiva n.º 508618029, com sede na Rua S. José, n.º 131, 1169-046 Lisboa, como segundo outorgante,

É nesta data, livremente e de boa fé, celebrado o presente acordo de revogação do acordo coletivo de trabalho subscrito pela Caixa Económica Montepio Geral, caixa económica bancária, SA («Banco Montepio») e outras e a mesma federação sindical e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, a que aderiram os ora outorgantes, o qual se rege pelas seguintes cláusulas:

I - Do acordo de revogação

1- O Montepio Investimento, SA e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE, em representação dos sindicatos seus filiados Sindicato dos Bancários do Centro e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, subscreveram um acordo de adesão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2019, pelo qual aderiram ao acordo coletivo de trabalho subscrito pela Caixa Económica Montepio Geral e outras e a mesma federação sindical e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, tendo subscrito as alterações posteriores, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2020 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2023.

2- Pelo presente instrumento, o Montepio Investimento, SA, de um lado, e a FEBASE, do outro, acordam em proceder, com efeitos imediatos, à revogação do acordo coletivo de trabalho subscrito pela Caixa Económica Montepio Geral e outras e a mesma federação sindical e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, a que aderiram por acordos de adesão, publicados, ambos, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2019, e alterações posteriores, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2020 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2023, deixando o mesmo, deste modo, de produzir quaisquer efeitos entre as partes e trabalhadores ao serviço da primeira outorgante.

3- O presente acordo de revogação abrange um empregador (Montepio Investimento, SA) e, presentemente, nenhum trabalhador.

Lisboa, ao dia três do mês de março de dois mil e vinte e cinco.

Pelo Montepio Investimento, SA:

José Carlos Sequeira Mateus, vogal do conselho de administração executivo.

Ana Maria Nascimento Sá Couto Júdice Pargana, vogal do conselho de administração executivo.

Pela FEBASE:

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Cristina Maria Damião de Jesus.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Pelo SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias:

Gentil Reboleira Louro.

João Miguel da Silva Lopes.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de abril de 2025, a fl. 96 do livro n.º 13, com o n.º 93/2025, 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

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de revogação entre o Montepio Investimento, SA e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal ao acordo coletivo entre a mesma entidade empregadora e outras e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal

Entre:

Montepio Investimento, SA, pessoa coletiva n.º 505087286, com sede na Rua Castilho, n.º 5, 1250-066 Lisboa, como primeiro outorgante e,

SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal (ex-Sindicato dos Bancários do Norte), pessoa coletiva n.º 500955743, com sede na R. de Cândido dos Reis 130, 4050-151 Porto, como segundo outorgante,

É nesta data, livremente e de boa-fé, celebrado o presente acordo de revogação do acordo coletivo entre Caixa Económica Montepio Geral e outros e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE e outro - Revisão global, a que aderiram os ora outorgantes, o qual se rege pelas seguintes cláusulas:

I - Do acordo de revogação

1- O Montepio Investimento, SA e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal (ex-Sindicato dos Bancários do Norte), subscreveram um acordo de adesão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2019.

2- Pelo presente instrumento, o Montepio Investimento, SA, de um lado, e o SBN, do outro, acordam em proceder, com efeitos imediatos, à revogação do acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral e outros e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE e outro - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, com as alterações subsequentes, as últimas das quais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, deixando o mesmo, deste modo, de produzir quaisquer efeitos entre as partes e trabalhadores ao serviço da primeira outorgante.

3- O presente acordo de revogação abrange um empregador (Montepio Investimento, SA) e, presentemente, nenhum trabalhador.

Lisboa, aos nove do mês de janeiro de dois mil e vinte e cinco.

Pelo Montepio Investimento, SA:

José Carlos Sequeira Mateus, vogal do conselho de administração executivo.

Ana Maria Nascimento Sá Couto Júdice Pargana, vogal do conselho de administração executivo.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, vice-presidente da direção, em substituição do presidente.

Gabriel Mendes Costa, vogal da direção.

Depositado em 11 de abril de 2025, a fl. 96 do livro n.º 13, com o n.º 94/2025, 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

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de revogação entre o Montepio Investimento, SA e o Sindicato Independente da Banca ao acordo coletivo entre a mesma entidade empregadora e outras e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB

Entre:

Montepio Investimento, SA, pessoa coletiva n.º 505087286, com sede na Rua Castilho, n.º 5, 1250-066 Lisboa, como primeiro outorgante e,

Sindicato Independente da Banca, pessoa coletiva n.º 504837320, com sede na Av. Casal Ribeiro, n.º 17 B, 1049-102 Lisboa, como segundo outorgante,

É nesta data, livremente e de boa-fé, celebrado o presente acordo de revogação do acordo coletivo de trabalho subscrito pela Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA («Banco Montepio») e outras e FSIB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017, a que aderiram os ora outorgantes, o qual se rege pelas seguintes cláusulas:

I - Do acordo de revogação

1- O Montepio Investimento, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Independente da Banca, subscreveram um acordo de adesão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019, pelo qual aderiram ao acordo coletivo de trabalho subscrito pela Caixa Económica Montepio Geral e outras e a mesma federação sindical, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017, tendo subscrito as alterações posteriores, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022.

2- Pelo presente instrumento, o Montepio Investimento, SA, de um lado, e o Sindicato Independente da Banca, do outro, acordam em proceder, com efeitos imediatos, à revogação do acordo coletivo de trabalho subscrito pela Caixa Económica Montepio Geral e outras e a mesma federação sindical e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017, a que aderiram por acordo de adesão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019, e alterações posteriores, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, deixando o mesmo, deste modo, de produzir quaisquer efeitos entre as partes e trabalhadores ao serviço da primeira outorgante.

3- O presente acordo de revogação abrange um empregador (Montepio Investimento, SA) e, presentemente, nenhum trabalhador.

Lisboa, aos dias quatro do mês de junho de dois mil e vinte e quatro.

Pelo Montepio Investimento, SA:

José Carlos Sequeira Mateus, vogal do conselho de administração executivo.

Ana Maria Nascimento Sá Couto Júdice Pargana, vogal do conselho de administração executivo.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, presidente da direção do Sindicato Independente da Banca.

Paulo Jorge Marques Carreira, vice-presidente da direção do Sindicato Independente da Banca.

Depositado em 11 de abril de 2025, a fl. 97 do livro n.º 13, com o n.º 95/2025, 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

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de revogação entre o Montepio Investimento, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários ao acordo coletivo entre a mesma entidade empregadora e outras e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB

Entre:

Montepio Investimento, SA, pessoa coletiva n.º 505087286, com sede na Rua Castilho, n.º 5, 1250-066 Lisboa, como primeiro outorgante e,

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, pessoa coletiva n.º 501403736, com sede na Rua Pinheiro Chagas, n.º 6, 1050-177 Lisboa, como segundo outorgante,

É nesta data, livremente e de boa fé, celebrado o presente acordo de revogação do acordo coletivo de trabalho subscrito pela Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA («Banco Montepio») e outras e FSIB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017, a que aderiram os ora Outorgantes, o qual se rege pelas seguintes cláusulas:

I - Do acordo de revogação

1- O Montepio Investimento, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, subscreveram um acordo de adesão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019, pelo qual aderiram ao acordo coletivo de trabalho subscrito pela Caixa Económica Montepio Geral e outras e a mesma federação sindical, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017, tendo subscrito as alterações posteriores, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, 8 de abril de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022.

2- Pelo presente instrumento, o Montepio Investimento, SA, de um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, do outro, acordam em proceder, com efeitos imediatos, à revogação do acordo coletivo de trabalho subscrito pela Caixa Económica Montepio Geral e outras e a mesma federação sindical e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017, a que aderiram por acordo de adesão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019, e alterações posteriores, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, deixando o mesmo, deste modo, de produzir quaisquer efeitos entre as Partes e trabalhadores ao serviço da primeira outorgante.

3- O presente acordo de revogação abrange um empregador (Montepio Investimento, SA) e, presentemente, nenhum trabalhador.

Lisboa, 7 de março de 2025.

Pelo Montepio Investimento, SA:

José Carlos Sequeira Mateus, vogal do conselho de administração executivo.

Ana Maria Nascimento Sá Couto Júdice Pargana, vogal do conselho de administração executivo.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, presidente da direção.

João Tiago Maia Barros Silva Teixeira, diretor.

Depositado em 11 de abril de 2025, a fl. 97 do livro n.º 13, com o n.º 96/2025, 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

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de fevereiro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2024.

CAPÍTULO I

Denominação, área de atividade e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito subjetivo

O Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros, abreviadamente denominado por STCDE, é uma associação constituída por tempo ilimitado pelos:

a) Trabalhadores não pertencentes ao quadro diplomático do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE) que exerçam funções, ainda que transitoriamente, independentemente do vínculo, do quadro de afetação, da carreira ou categoria profissional, nos serviços periféricos externos (SPE) e nos serviços centrais (SC) do MNE.

b) Trabalhadores não pertencentes aos quadros diplomático, de professores e das forças de segurança, nos demais entes públicos, serviços, agências ou organismos do Estado português no estrangeiro, independentemente de quem exerça a tutela, superintendência ou coordenação sobre os mesmos.

Artigo 2.º

Área de atividade

O STCDE exerce a sua atividade nos SPE e nos SC do MNE, independentemente da sua natureza, nomeadamente, nos postos consulares, missões diplomáticas, secretaria-geral, direções-gerais, inspeção-geral diplomática e consular e organismos dependentes do MNE ou, não o sendo, que estejam instalados ou representados no âmbito dos seus SPE e, ainda, nos locais onde estejam sediados serviços, organismos ou agências do Estado português, independentemente da sua tutela, nos termos do artigo anterior.

Artigo 3.º

Sede

A sede do sindicato é em Lisboa, podendo ser transferida para qualquer outra localidade em Portugal, por decisão da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1- O sindicato orienta a sua ação dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

2- A democracia sindical rege toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

3- O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

CAPÍTULO III

Objetivos e meios de ação

Artigo 5.º

Objetivos

O sindicato prosseguirá os seguintes objetivos:

- a) Defesa dos direitos e interesses dos sócios, no âmbito profissional, utilizando todos os meios de atuação permitidos;
- b) Representação dos sócios em quaisquer instâncias, nomeadamente junto dos órgãos do poder político, das estruturas ou organismos dependentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros, dos tribunais ou outros organismos de mediação alternativa de conflitos, na defesa dos seus interesses profissionais coletivos e individuais;
- c) Intervenção na elaboração de leis ou atos de outra natureza que digam respeito aos interesses da classe, através do exercício dos direitos de negociação e participação;
- d) Fomento do aperfeiçoamento técnico e cultural dos sócios;
- e) Promoção da solidariedade entre os sócios e entre estes e as demais classes trabalhadoras, pelo estabelecimento de relações com outras associações sindicais, nacionais e estrangeiras. E, geralmente, por todos os meios legais, procurar a melhoria das condições de vida dos trabalhadores aderentes;
- f) Luta pela dignificação profissional dos trabalhadores que estatutariamente representa;
- g) Promoção da organização, participação e intervenção dos sócios aposentados e reformados na vida sindical, bem como da defesa dos seus direitos e interesses específicos.

Artigo 6.º

Meios de ação

Para realizar estes objetivos, o sindicato poderá, nomeadamente:

- a) Criar instrumentos de informação e de estudo, designadamente editando comunicados, boletins e folhetos ou promovendo a auscultação dos sócios através de inquéritos;
- b) Criar ações de formação profissional ou participar na sua criação;
- c) Exercer todos os meios de luta sindical para defesa dos interesses profissionais;
- d) Desenvolver apoio jurídico e contencioso aos sócios, bem como a antigos dirigentes sindicais a partir da aprovação do presente estatuto;
- e) Criar, regulamentar e gerir fundo de greve;
- f) E, geralmente, utilizar todos os meios não interditos por lei e regulamentos para desenvolver a profissão e assegurar o bem-estar dos trabalhadores, por si próprio ou em colaboração com outros organismos sindicais.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

Admissões

1- Podem aderir ao sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- Todo o pedido de admissão deve ser formulado por escrito à comissão executiva, através dos delegados sindicais, quando existam.

3- Das recusas de admissão como sócio cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 8.º

Direitos e deveres dos sócios

1- São direitos dos sócios:

- a) Participar nas assembleias gerais e reuniões do sindicato para as quais sejam convocados;
- b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do sindicato, quando no pleno uso dos seus direitos;
- c) Apresentar propostas e formular requerimentos;
- d) Recorrer para a assembleia geral das deliberações emanadas de quaisquer corpos gerentes;
- e) Beneficiar de apoio financeiro em período de greve, conferido pelo fundo de greve, nos termos e condições previstas em regulamento próprio;
- f) Usufruir de todas as demais vantagens que resultem da atividade do sindicato.

2- É garantido a todos os associados o direito de tendência nos seguintes termos:

- a) Aos associados do STCDE é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais ou correntes de intervenção;
 - b) A organização das tendências político-sindicais e correntes de intervenção é da exclusiva responsabilidade dos associados que as integram;
 - c) As tendências político-sindicais e correntes de intervenção constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social, filosófica, ideológica ou de opinião, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do STCDE;
 - d) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção constitui uma formação integrante do STCDE, pelo que os seus poderes e competências devem ser exercidos tendo em vista a realização dos respetivos fins estatutários;
 - e) As tendências político-sindicais ou correntes de intervenção, como expressão livre do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores;
 - f) Em ordem à realização dos fins da democracia sindical, as tendências político-sindicais e correntes de intervenção devem, nomeadamente, apoiar todas as ações definidas pelos órgãos estatutários do STCDE e impedir a instrumentalização político-partidária das associações sindicais;
 - g) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção pode associar-se com as demais para a prossecução de qualquer fim estatutário, em eleições ou fora delas;
 - h) Os associados e os titulares dos órgãos estatutários do STCDE não estão subordinados à disciplina das tendências político-sindicais ou correntes de intervenção de que sejam subscritores, agindo com total isenção;
 - i) A constituição de cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrita pelos associados no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais que as compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem as representam;
 - j) A comunicação referida na alínea anterior deverá igualmente ser acompanhada dos respetivos termos de aceitação individuais;
 - k) O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical ou corrente de intervenção é da exclusiva competência da assembleia geral;
 - l) Só serão reconhecidas as tendências político-sindicais e correntes de intervenção subscritas, pelo menos, por 50 associados do STCDE no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.
- 3- São deveres dos sócios:
- a) Cumprir e promover o cumprimento dos estatutos e regulamentos aprovados nos termos dos estatutos;

- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos corpos gerentes nos termos dos estatutos;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos;
- d) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;
- e) Exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos;
- f) Pagar pontualmente as quotas;
- g) Participar ativamente na ação sindical e, em particular, nas assembleias gerais.

Artigo 9.º

Sócios em licença sem vencimento, aposentados e reformados

Os trabalhadores que, por motivo de licença sem vencimento, aposentação ou reforma, cessem a sua atividade profissional podem manter a sua qualidade de sócios, mediante comunicação escrita dirigida à comissão executiva.

Artigo 10.º

Representação de associado falecido

1- Em caso de falecimento de associado, na pendência da sua defesa e representação, de quaisquer direitos e interesses legalmente protegidos, o STCDE pode manter a sua posição jurídica de defesa e representação, desde que nisso consintam os seus sucessores.

2- O consentimento dos sucessores deve ser manifestado por escrito e a sua qualidade comprovada por documento apto para o efeito.

3- A representação dos sucessores de associado falecido será exercida nos mesmos termos da defesa e representação sindical do associado em vida, observados os limites legais e estatutários, podendo nomeadamente abranger negociações, procedimentos administrativos e ações judiciais já em curso ou futuras.

4- Os sucessores ficam vinculados aos direitos e deveres do associado falecido pelo período que durar a sua defesa e representação.

Artigo 11.º

Quotização

1- Todo o sócio do sindicato deverá pagar uma quota mensal, 12 vezes por ano, correspondente a 0,9 % do seu vencimento líquido total ou sobre o salário acrescido de prémio de antiguidade.

2- A quota é paga mensalmente por retenção na fonte ou, excecionalmente, à delegação sindical respetiva, quando exista, a qual remeterá, trimestralmente, o montante apurado à comissão executiva, ou, ainda, quando não haja delegação sindical, diretamente à comissão executiva através da sede ou para a conta bancária indicada.

3- A delegação sindical poderá deduzir nas receitas a remeter à comissão executiva, nos termos do número anterior, o correspondente às despesas efetuadas, desde que devidamente autorizadas e documentadas.

4- Os sócios aposentados e reformados ficam obrigados ao pagamento, diretamente à sede, de uma quota mensal, correspondente a 0,9 % do valor das respetivas pensões de aposentação e ou de reforma.

5- O pagamento da quota referida no número anterior, a efetuar em junho e dezembro de cada ano, é devido desde a data da comunicação prevista no artigo 9.º, sem prejuízo do pagamento da quotização que for devida desde a data da passagem à situação de aposentação ou reforma.

6- Os sócios que, por via da celebração de protocolo, convenção ou outro instrumento análogo, outorgado entre o sindicato e outras associações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos do disposto na alínea e) do artigo 5.º, beneficiem de condições previstas naqueles instrumentos e que, voluntariamente adiram ao seu conteúdo, com possibilidade de desvinculação, ficam obrigados, sendo o caso, ao pagamento da quotização complementar nas condições nele prevista.

7- Os sócios em situação de licença sem vencimento ficam obrigados ao pagamento, diretamente à sede, de uma quota mensal correspondendo a 0,9 % da sua remuneração à data de passagem a esta situação.

Artigo 12.º

Isenções

1- Estão isentos do pagamento de quotas os sócios honorários e os que deixem, por qualquer situação devidamente comprovada, de auferir as respetivas remunerações.

2- A comissão executiva poderá, mediante requerimento, isentar transitoriamente do pagamento de quota os sócios que se encontrem em comprovada situação de precariedade económica.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Cessem a atividade profissional, salvo se por efeito de reforma ou aposentação;
- b) Deixem de proceder ao pagamento da sua quotização por período de três meses;
- c) Apresentem, por escrito, à comissão executiva a sua demissão;
- d) Sejam punidos com pena disciplinar de expulsão, nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Em caso de cessação da atividade profissional motivada por despedimento, a perda da qualidade de sócio só se verifica, se for caso disso, a partir do momento em que aquele se torne definitivo em resultado de sentença judicial transitada em julgado.

3- Os associados que, por força do disposto na alínea a) do número 1 e no número 2 do presente artigo, percam a qualidade de sócios podem, por deliberação da assembleia geral e mediante proposta da comissão executiva, ser admitidos como sócios honorários.

Artigo 14.º

Readmissão de sócio

1- Os sócios podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Aquele que perca a qualidade de sócio pelo motivo constante da alínea b) do artigo anterior só poderá ser readmitido mediante o pagamento da quotização em dívida, cujo montante em caso algum poderá ser superior a quatro meses de quotização, calculados com base no vencimento auferido à data em que o pedido de readmissão é formulado.

3- A readmissão do sócio que haja sido objeto da pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respetivo pedido de readmissão por maioria de dois terços dos sócios presentes ou representados.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 15.º

Das penas

1- Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até seis meses;
- c) Expulsão.

2- Incorrem na pena de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º, número 3.

3- Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração e no respeito pelos princípios gerais de adequação, necessidade e proporcionalidade, os sócios que:

- a) Reincidam na infração prevista no número anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos associados.

4- Sempre que existam indícios da prática de infração, abstratamente punível com sanção disciplinar de suspensão e expulsão, pode a comissão executiva deliberar a suspensão preventiva do sócio, até decisão final do procedimento disciplinar.

5- A suspensão preventiva do sócio tem como efeitos a suspensão temporária do pagamento de quotas e do gozo dos respetivos direitos sindicais.

Artigo 16.º

Princípio de audiência prévia

Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que ao sócio sejam facultadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar, aplicando-se, com as necessárias adaptações, os prazos e os termos previstos no regime disciplinar aplicável à data dos factos aos trabalhadores em funções públicas.

Artigo 17.º

Competência disciplinar

1- O poder disciplinar é exercido pela comissão executiva, podendo esta delegar no secretário-geral a aplicação das penas de repreensão e suspensão.

2- A aplicação da pena de expulsão deve ser votada favoravelmente pela comissão executiva, por maioria simples dos seus membros, sendo exigível maioria qualificada de dois terços sempre que a pena de expulsão seja aplicável a membro dos corpos gerentes.

CAPÍTULO VI

Órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 18.º

Órgãos e corpos gerentes

1- Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) Os corpos gerentes;
- c) As secções regionais.

2- Os corpos gerentes são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direção nacional;
- c) A comissão executiva;
- d) O conselho fiscal;
- e) As direções regionais.

Artigo 19.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 20.º

Gratuidade dos cargos

O exercício dos cargos associativos é gratuito, sendo apenas reembolsáveis as despesas em serviço do sindicato, sob justificação, incluindo as resultantes da requisição nos termos da lei.

Artigo 21.º

Eleição dos corpos gerentes

1- A mesa da assembleia geral, a direção nacional - que integra os membros da comissão executiva -, o conselho fiscal e as secções regionais são eleitos por escrutínio secreto em assembleia geral eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da respetiva realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, devendo os respetivos candidatos a presidente, a secretário-geral, a integrarem a comissão executiva e a coor-

denadores das secções regionais ser nominalmente indicados pela respetiva lista candidata.

2- A eleição da mesa da assembleia geral, da direção nacional, do conselho fiscal e das secções regionais processar-se-á através dos meios estatutariamente admissíveis e de acordo com o regulamento eleitoral vigente.

3- Os membros das secções regionais são obrigatoriamente trabalhadores em serviço na área das respetivas secções regionais à data da sua eleição.

4- Em caso de cessação de funções de qualquer membro da comissão executiva, exceto o secretário-geral, a direção nacional pode cooptar para o seu lugar qualquer dos coordenadores regionais, exceto o presidente, até à assembleia geral eleitoral seguinte.

5- Na situação de impossibilidade definitiva de exercício ou cessação de funções de qualquer membro da mesa da assembleia-geral, do conselho fiscal ou das direções regionais, pode a direção nacional cooptar para o seu lugar qualquer um dos restantes membros das direções regionais.

6- Em caso de situação de mobilidade de algum membro da direção regional para posto de trabalho fora da área geográfica da secção regional, conforme anexo aos estatutos, a direção nacional pode cooptar para o seu lugar qualquer delegado sindical integrado nessa mesma área geográfica.

7- Os dois membros das direções regionais que não integram a direção nacional deverão ser eleitos de acordo com os procedimentos consagrados nos artigos 21.º a 31.º, com as necessárias adaptações.

8- Cada lista apresenta uma lista de candidatos única para todos os órgãos referidos no número 1 e o seu programa de candidatura, o qual, juntamente com aquela, deve ser enviado para todos os associados, através de correio eletrónico, quando exista, ou por fax para os locais de trabalho onde haja associados, ficando ainda, um exemplar exposto em lugar bem visível na sede do sindicato durante o prazo mínimo de 30 dias.

9- Os sócios votarão nas listas candidatas, sendo a mais votada a eleita.

10- As eleições devem ter lugar nos quatro meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

11- Findos os respetivos mandatos, os membros dos corpos gerentes cessantes deverão conservar-se no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam eleitos e investidos.

Artigo 22.º

Processo de eleição

1- O processo de eleição é tramitado nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral vigente.

2- A organização do processo de eleição dos órgãos dirigentes do STCDE compete a uma comissão eleitoral constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual presidirá, e por um representante de cada lista concorrente.

Artigo 23.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral vigente;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Fiscalizar o ato eleitoral.

Artigo 24.º

Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral da(s) lista(s) contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada(s) de:

- a) Identificação dos seus componentes (nome, idade, estado civil, número e data do bilhete de identidade, categoria e serviço onde trabalha, número de sócio) e do(s) órgão(s) a que se candidatam;
- b) Declaração individual ou coletiva da aceitação da candidatura;
- c) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- d) Nome e assinatura dos subscritores da lista.

2- O prazo para apresentação de candidaturas termina 30 dias seguidos após a receção da convocatória.

Artigo 25.º

Regularidade das candidaturas

1- A comissão eleitoral verificará a regularidades das candidaturas até cinco dias úteis após o encerramento do prazo de entrega das listas.

2- No caso de existirem irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao representante na comissão eleitoral, ao primeiro subscritor da lista ou a qualquer outro dos subscritores, que promoverá o suprimento dessas irregularidades ou deficiências no prazo de três dias úteis.

3- Findo o prazo do número anterior, a comissão eleitoral decidirá nos três dias úteis subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 26.º

Identificação das listas

A cada uma das listas de candidatura definitivamente aceites será atribuída uma letra de acordo com a ordem de entrega do processo.

Artigo 27.º

Divulgação das listas

As listas de candidatura serão remetidas, nos dois dias úteis seguintes à aceitação, a todos os associados através de correio eletrónico, quando exista, por fax para os locais de trabalho onde haja associados, ficando, ainda, um exemplar exposto em lugar bem visível na sede do sindicato.

Artigo 28.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão em papel liso, sem marcas ou sinais exteriores e com as dimensões apropriadas.

2- Cada boletim de voto conterá impressa a designação da assembleia geral, o ato a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes, à frente das quais será impresso um quadrado.

Artigo 29.º

Votos

Serão considerados votos numa lista os que tiverem uma cruz no quadrado correspondente, nulos os que tiverem qualquer outro sinal e brancos os que não contiverem qualquer sinal.

Artigo 30.º

Exercício do direito de voto

1- O direito de voto pode ser exercido presencialmente, por procuração ou por correspondência, nos termos previstos no regulamento eleitoral vigente.

2- Na votação presencial, o eleitor identificar-se-á através da exibição de um cartão com fotografia, após o que lhe será entregue pela comissão eleitoral um boletim de voto.

3- Após a inscrição do voto, este será dobrado em quatro, introduzido na urna e descarregado no caderno eleitoral.

4- Na votação por procuração, o representante do sócio eleitor apresentará a respetiva procuração, procedendo à votação conforme referido no número anterior, sendo-lhe, para o efeito, entregues tantos boletins de voto quantas as procurações depositadas.

5- No voto por correspondência, o sócio eleitor deve remeter o seu voto e identificação nos termos do Regulamento Eleitoral.

6- Nos cadernos eleitorais far-se-á menção da modalidade de votação seguida por cada sócio eleitor.

Artigo 31.º

Contagem dos votos

1- Terminada a votação proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da ata de apuramento dos resultados pela comissão eleitoral.

2- O presidente da mesa da assembleia geral, com base na ata referida no número anterior, divulgará os resultados e proclamará a lista vencedora, à qual dará posse imediatamente a seguir.

Artigo 32.º

Destituição dos corpos gerentes

1- A mesa da assembleia geral, a direção nacional, o conselho fiscal e as secções regionais podem ser desti-

tuidas pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes ou representados.

2- A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória, em substituição de todos os membros dos respetivos órgãos.

3- Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no número 2, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respetivo.

4- Nos casos previstos no número 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 dias.

5- A destituição da direção nacional determina a exoneração dos cargos exercidos pelos membros da comissão executiva e do de coordenador das direções regionais.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 33.º

Assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal;
- b) Aprovar anualmente a proposta de relatório e contas da comissão executiva e respetivo parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o programa anual de ação e respetivo orçamento proposto pela comissão executiva;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Aprovar o regulamento eleitoral;
- f) Criar e dissolver o fundo de greve;
- g) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da comissão executiva, em matéria disciplinar;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes nos termos do disposto no artigo 32.º e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;
- i) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre a fusão do sindicato ou a sua integração em organismos sindicais nacionais ou internacionais.

Artigo 34.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, anualmente, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, em dia, hora e lugar previamente fixados pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual enviará convocatória com a respetiva ordem de trabalhos, com a antecedência mínima de 60 dias. De quatro em quatro anos, a assembleia geral procederá à eleição dos corpos gerentes.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária, presencialmente, ou, por razões imperativas, através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito:

- a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
- b) Por solicitação da comissão executiva;
- c) Por solicitação do conselho fiscal;
- d) A requerimento de, pelo menos, 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, no prazo máximo de 15 dias, após a receção do requerimento, sendo que a convocatória deve ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data da respetiva realização.

4- As convocatórias de assembleias gerais serão publicitadas num dos jornais da localidade da sede do sindicato, além de remetidas a todos os associados, através de correio eletrónico ou por fax para os locais de trabalho.

Artigo 35.º

Quórum

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios, salvo o disposto no número seguinte.

2- As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea *d*) do número 2 do artigo anterior, não se realizarão sem a presença efetiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- Se a reunião não se efetuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos 12 meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 36.º

Funcionamento

1- A admissão nas assembleias gerais resulta da apresentação do cartão de membro do sindicato ou de qualquer documento justificativo do pagamento pontual das quotas.

2- É permitida a representação por procuração, não podendo cada sócio ser portador de mais de 50 procurações.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria dos membros presentes ou representados, de mão levantada, salvo o que dispõe o número seguinte.

4- São tomadas por escrutínio secreto as deliberações da assembleia geral nos casos seguintes:

- a*) Eleição ou destituição dos corpos gerentes;
- b*) Dissolução do sindicato;
- c*) Integração e fusão do sindicato.

5- Nas assembleias gerais que tenham por objeto a eleição dos corpos gerentes é permitido o voto por correspondência.

Artigo 37.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Na primeira reunião da mesa da assembleia geral, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, os seus membros escolherão entre si o vice-presidente e o secretário, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no ato da candidatura.

3- Compete à mesa, nomeadamente:

- a*) Convocar as reuniões da assembleia geral;
- b*) Organizar o processo eleitoral, conjuntamente com a comissão eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrentes e dar posse aos corpos gerentes.

4- As reuniões são presididas pelo presidente ou, em sua substituição, nomeadamente, nas suas ausências ou impedimentos, pelo vice-presidente.

5- Para deliberar validamente, a mesa da assembleia geral deve reunir, pelo menos, dois elementos.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples, tendo o presidente ou quem o substitua o direito de voto de desempate.

SECÇÃO III

Direção nacional

Artigo 38.º

Composição e funcionamento

1- A direção nacional é dirigida por um presidente e é composta pelos membros da comissão executiva e pelo coordenador de cada uma das direções regionais existentes, detendo estes, exceto o presidente, o cargo de vogal.

2- As reuniões, presenciais ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, são presididas pelo presidente ou, na sua ausência ou impedimento, pelo secretário-geral da comissão executiva

ou, estando este impedido ou ausente, por um dos secretários gerais adjuntos.

3- Para deliberar validamente a direção nacional deve reunir, pelo menos, dois terços dos seus elementos.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente ou quem o substitua o direito de voto de desempate.

Artigo 39.º

Competências da direção nacional

1- Compete à direção nacional definir as linhas gerais da ação sindical a executar pela comissão executiva, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos, devendo reunir, pelo menos, uma vez por ano, aquando da assembleia geral ordinária.

2- Compete em especial, à direção nacional, deliberar e autorizar a aquisição e disposição de bens imobiliários de e para o sindicato e a contração de empréstimos bancários para o efeito.

3- Compete em especial ao presidente da direção nacional acompanhar o trabalho da comissão executiva e, nomeadamente, participar nas suas reuniões.

SECÇÃO IV

Comissão executiva

Artigo 40.º

Composição e funcionamento

1- A comissão executiva, constituída por sete membros, é composta por um secretário-geral, dois secretários-gerais adjuntos, um tesoureiro, um tesoureiro-adjunto e dois secretários.

2- Na primeira reunião da comissão executiva, os membros eleitos aprovarão um regulamento interno de funcionamento, que distribuirão, entre si, os respetivos cargos e definirão as funções de cada um, podendo rodar entre si, exceto o cargo de secretário-geral, o qual deverá ser indicado nominalmente no ato da candidatura.

3- O sindicato obriga-se pela assinatura de dois elementos da comissão executiva, sendo obrigatória a do secretário-geral ou de quem o substitua nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 41.º

Competências da comissão executiva

A comissão executiva é o órgão administrativo e executivo do sindicato, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, incluindo a ação das direções regionais, de acordo com as linhas gerais de ação sindical previamente definidas pela direção nacional;

b) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o programa de ação e a respetiva proposta de orçamento para o ano seguinte, após obtenção do parecer prévio favorável da direção nacional;

c) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato, incluindo o fundo de greve, efetuar as despesas não previstas no orçamento anual desde, que devidamente autorizadas pela direção nacional, e elaborar e manter atualizado o inventário dos bens do sindicato;

d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;

e) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a sua convocação extraordinária, sempre que o julgue conveniente, após consulta prévia à direção nacional;

f) Decidir sobre a admissão e exclusão de sócios, bem como exercer o poder disciplinar, nos termos estatutários;

g) Elaborar regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato, designadamente o Regulamento Eleitoral, o Regulamento do Serviço Jurídico e o Regulamento do Fundo de Greve;

h) Propor à assembleia geral deliberar sobre a constituição de secções regionais do sindicato, após obtenção do parecer favorável da direção nacional.

Artigo 42.º

Atribuições dos membros da comissão executiva

1- Compete, em especial, ao secretário-geral:

a) Coordenar o trabalho da comissão executiva e organizar a atribuição de pelouros aos outros membros;

- b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
 - c) Elaborar os relatórios anuais das atividades, em conjunto com os responsáveis pelos diversos pelouros atribuídos;
 - d) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento;
 - e) Realizar investimentos financeiros, em fundos e depósitos;
 - f) Constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, para tal, definir com precisão o âmbito dos poderes conferidos;
 - g) Assegurar-se do cabal desempenho das atribuições de cada pelouro, bem como das tarefas atribuídas.
- 2- Compete, em especial, aos secretários-gerais adjuntos:
- a) Substituírem o secretário-geral, nos termos do regulamento, nas suas ausências ou impedimentos;
 - b) Coadjuvarem o secretário-geral nas suas funções.
- 3- Compete especialmente ao tesoureiro:
- a) Zelar pelo património do sindicato;
 - b) Arrecadar e depositar receitas;
 - c) Providenciar o pagamento das despesas previstas no orçamento anual ou autorizadas pela comissão executiva e visar os respetivos documentos;
 - d) Coordenar todos os serviços de contabilidade, tesouraria e administração do sindicato;
 - e) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento;
 - f) Realizar investimentos financeiros, em fundos e depósitos;
 - g) Organizar os balanços trimestrais a facultar ao conselho fiscal e o fecho de contas a submeter ao parecer do conselho fiscal e à aprovação da assembleia geral.
- 4- Compete especialmente ao tesoureiro-adjunto coadjuvar o tesoureiro.
- 5- Compete especialmente aos secretários:
- a) Secretariar as reuniões da comissão executiva e lavrar as respetivas atas;
 - b) Executar os serviços de secretariado, expediente e arquivo.

Artigo 43.º

Regime de administração financeira, orçamento e contas

- 1- Constituem fundos do sindicato:
- a) As quotas dos sócios;
 - b) As receitas extraordinárias;
 - c) As contribuições extraordinárias.
- 2- As receitas terão como aplicação obrigatória o pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.
- 3- 20 % do valor das quotas dos sócios terão como aplicação obrigatória o financiamento do fundo de greve.
- 4- A direção nacional pode deliberar e decidir a aplicação de receitas ao fundo de greve.
- 5- Apresentação e aprovação das contas e orçamento:
- a) A comissão executiva deverá submeter à aprovação da assembleia geral até 31 de maio de cada ano o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
 - b) A comissão executiva deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de maio de cada ano, o orçamento e plano para o ano em curso;
 - c) O relatório e contas estarão patentes aos sócios na sede do sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia geral ordinária.

Artigo 44.º

Reuniões da comissão executiva

- 1- A comissão executiva reúne todas as vezes que o interesse do sindicato o exigir, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, mediante convocação do secretário-geral.
- 2- As reuniões são presididas pelo secretário-geral, por um dos secretários-gerais adjuntos ou por outro membro para tal designado.
- 3- Para deliberar validamente, a comissão executiva deve reunir, pelo menos, cinco membros.
- 4- As resoluções e decisões são tomadas à maioria simples dos membros presentes.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 45.º

Composição e funcionamento

- 1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um relator e um secretário.
- 2- Os membros do conselho fiscal são eleitos nos termos do artigo 21.º dos presentes estatutos.
- 3- Na primeira reunião do conselho fiscal, os seus membros escolherão de entre si o secretário e o relator, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no ato da candidatura.
- 4- O conselho fiscal reúne todas as vezes que o interesse do sindicato o exigir, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, mediante convocação do seu presidente, por decisão própria, a pedido da maioria dos seus membros ou de qualquer dos corpos gerentes, de acordo com as competências previstas no presente estatuto.
- 5- O conselho fiscal só pode deliberar, validamente, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, prevalecendo, em caso de empate, o voto do presidente.
- 6- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples.

Artigo 46.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o programa de ação e o orçamento apresentados pela comissão executiva e quaisquer propostas de aquisição e/ou disposição de imóveis e contração de empréstimos bancários para o efeito;
- c) Dar parecer sobre todas as decisões de investimento, administração e disposição sobre o fundo de greve e sobre o seu relatório anual de contas;
- d) Elaborar atas das suas reuniões;
- e) Apresentar à comissão executiva as recomendações que entender de interesse para a vida do sindicato.

SECÇÃO VI

Secções regionais

Artigo 47.º

Objeto e âmbito

- 1- As secções regionais são órgãos descentralizados do sindicato, constituídas por todos os sócios de uma região concretamente demarcada no momento da respetiva constituição.
- 2- Poderão ser constituídas secções regionais sempre que as características dos países ou das regiões geográficas o justifiquem por deliberação da assembleia geral especialmente convocada para o efeito.
- 3- São constituídas as seguintes nove secções regionais: África 1, África 2, América 1, América 2, Ásia/Oceânia, Europa 1, Europa 2, Europa 3 e Portugal.
- 4- A distribuição dos países pelas regiões é feita pela direção nacional, levando em conta o respetivo número de sócios e locais de trabalho, aquando da convocação do ato eleitoral.
- 5- Até à próxima eleição de corpos gerentes os países que integram as secções regionais são os que constam do anexo.

Artigo 48.º

Funcionamento das secções regionais

- 1- A secção regional é dirigida por uma direção regional composta por três membros.
- 2- A direção regional é dirigida por um coordenador, que integra a direção nacional eleita em assembleia geral, sendo os outros dois membros eleitos pelos sócios das respetivas regiões, presentes ou representados em assembleia geral, de acordo com os procedimentos consagrados nos artigos 21.º a 31.º, com as necessárias adaptações.

3- A direção regional reunirá sempre que as circunstâncias o exijam, ou a pedido da maioria dos seus membros, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, por convocação do coordenador.

4- Compete à direção regional dinamizar a atividade do sindicato na região, coordenando a ação dos delegados sindicais e promovendo o estudo e a defesa das condições de trabalho nos locais de trabalho.

5- Os encargos resultantes da atividade das direções regionais carecem de cabimentação orçamental.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, cada secção regional poderá elaborar um regulamento interno adaptado às circunstâncias, o qual deverá ser submetido à apreciação da comissão executiva.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 49.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do sindicato, que atuam como elementos de coordenação e de dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos por escrutínio direto e secreto pelos trabalhadores sindicalizados nos respetivos locais de trabalho, tendo o seu mandato a duração de um ano.

3- São funções dos delegados sindicais:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
 - b) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e a informação do sindicato cheguem a todos os trabalhadores do local de trabalho;
 - c) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador;
 - d) Cobrar as quotas dos associados, salvo quando a cobrança se processar através de desconto direto no vencimento;
 - e) Colaborar estreitamente com a comissão executiva e com a respetiva comissão regional, caso esteja constituída, e assegurar a execução das suas resoluções;
 - f) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;
 - g) Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição;
 - h) Assegurar a sua substituição em casos de ausência ou demissão, comunicando-a à comissão executiva.
- 4- Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador que esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos e regulamentação

Artigo 50.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de dois terços do número dos sócios presentes ou representados, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 36.º, número 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.

Artigo 51.º

Regulamentos

1- Serão elaborados, nos termos dos presentes estatutos, e publicados em *Boletim do Trabalho e do Emprego*:

- a) O Regulamento Eleitoral;
- b) O Regulamento do Fundo de Greve;
- c) O Regulamento do Serviço Jurídico.

2- Os regulamentos referidos no número anterior entram em vigor nos termos previstos nos próprios.

CAPÍTULO IX

Dissolução

Artigo 52.º

Dissolução e liquidação

1- A fusão e a dissolução do sindicato só poderão ocorrer por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes ou representados.

2- A assembleia geral que tiver sido convocada para os efeitos do presente artigo só poderá deliberar validamente se estiverem presentes ou representados mais de metade do número de sócios existentes à data da sua realização, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 36.º, número 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.

3- Em caso de dissolução, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do ativo líquido ou dos bens do sindicato.

4- Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do sindicato poderão ser repartidos entre os sócios.

5- A comissão executiva em exercício será encarregue de proceder à liquidação, em conformidade com os estatutos e com as decisões da assembleia geral, com os mais latos poderes para pagar o passivo, realizar o ativo e atribuir os bens, nos termos da lei.

ANEXO

Referido no número 3 do artigo 47.º:

Regiões

África 1:

Angola;
Argélia;
Cabo Verde;
Costa do Marfim;
Egito;
Etiópia;
Guiné Bissau;
Guiné Equatorial;
Líbia;
Marrocos;
Nigéria;
Quênia;
Rep. Democrática do Congo;
São Tomé e Príncipe;
Senegal;
Tunísia.

África 2:

África do Sul;
Moçambique;
Namíbia;
Zimbabué.

Ásia/Oceânia:

Arábia Saudita;
Austrália;
Cazaquistão;
China;

Coreia do Sul;
Emiratos Árabes Unidos;
Índia;
Indonésia;
Irão;
Israel;
Japão;
Macau;
Palestina;
Paquistão;
Qatar;
Singapura;
Tailândia;
Timor-Leste.

América 1:

Canadá;
Cuba;
Estados Unidos da América;
México;
Panamá;
Venezuela;
Colômbia.

América 2:

Argentina;
Brasil;
Chile;
Peru;
Uruguai.

Europa 1:

Alemanha;
Bélgica;
Dinamarca;
Eslováquia;
Estónia;
Finlândia;
Irlanda;
Letónia;
Lituânia;
Luxemburgo;
Noruega;
Países Baixos;
Polónia;
Reino Unido;
República Checa;
Rússia;
Suécia;
Ucrânia

Europa 2:

França.

Europa 3:

Andorra;

Áustria;
Bulgária;
Chipre;
Croácia;
Eslovénia;
Espanha;
Grécia;
Hungria;
Itália;
Malta;
Roménia;
Sérvia;
Suíça;
Turquia;
Vaticano.

Portugal:

Portugal.

Registado em 15 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2025, foi publicada a identidade dos membros da direção da Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC com inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 199, onde se lê:

«(...) para mandato de três anos (...)»

Deve ler-se:

«(...) para mandato de quatro anos (...)»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APCAS - Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - HB FULLER, ISAR-RAKOLL, SA, representada por Joaquim Manuel Fernandes Costa.

Vice-presidente - CIPADE - Indústria e Investigação de Produtos Adesivos, SA, representada por Isabel Maria Sousa Ramalho e Silva Pinho Lima.

Vice-presidente - NORDMANN PORTUGAL, SA, representada por Pedro Nuno Mendes Gonçalves.

Vice-presidente - SYNTHOMER (Portugal), SA, representada por Bruno Sousa.

Vice-presidente - SOUDAL - Produtos Químicos, L.^{da}, representada por Rui Salgueiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial de Vizela - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de maio de 2024 para o mandato de três anos.

Cargo	Entidade/Associado	Representante
Presidente	Prescript - Artes Gráficas Unipessoal, L. ^{da}	Mário José Azevedo Oliveira
Vice-presidente	Empresário em nome individual	Firmino Fernando da Cunha Meira
Secretário	Empresário em nome individual	Cristiana Marina Bento de Oliveira
Tesoureiro	José Armando, Unipessoal, L. ^{da}	José Armando Ferreira Branco
Vogal	Toninox Equipamentos Industriais, Unipessoal L. ^{da}	António da Silva Ferreira
Vogal	Xavier de Freitas - Materiais de Construção L. ^{da}	Domingos Xavier Mendes de Freitas

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Empresarial de Paços de Ferreira - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de setembro de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Presidente - A. Pacheco - Indústria de Mobiliário, L.^{da}, representada por Ana Rita dos Santos Pacheco.

Vice-presidente - Divercol - Indústrias Químicas, L.^{da}, representada por Sérgio Amândio Pereira Valente Ferreira.

Vice-presidente - Givachoice - Têxteis, L.^{da}, representada por Ricardo Paulo Vasques de Almeida.

Vice-presidente - Artnovion, L.^{da}, representada por Jorge Manuel Mendes Silva Castro.

Vice-presidente - Parâmetro Global - Consultoria Informática, SA, representada por António Cláudio Ferreira Pereira.

Suplentes:

Vice-presidente - Mundoneutro, L.^{da}, representada por Pedro Miguel Conrado Dias Cardoso.

Vice-presidente - Confecções HC, L.^{da}, representada por Sérgio Martins Pereira.

Vice-presidente - Distromazoote - Distribuição de Combustíveis, L.^{da}, representada por Luís Filipe da Costa Martins.

Vice-presidente - Jorge Brandão Gonçalves - Unip., L.^{da}, representada por Jorge Brandão Gonçalves.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM) - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM) eleitos em 27 de março de 2024 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2025, foram efetuadas as seguintes substituições:

Secretário - Barreiras e Surpresas, Unipessoal L.^{da}, representada por Alexandre Miguel Antunes Costa é substituído por Recruitwise - Trabalho Temporário L.^{da}, representada por Gurpreet Singh.

Tesoureiro - Sweet Continuous - Unipessoal L.^{da}, representada por Diogo Manuel Seabra Silva é substituído por Shop4all, L.^{da}, representada por Nuno Feliciano.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Brisa O&M, SA - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 31 de março de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2024.

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**Coletivo de trabalhadores e formas de organização****Artigo 1.º****Coletivo de trabalhadores**

- 1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Brisa O&M.
- 2- Não são considerados trabalhadores da Brisa O&M os contratados em regime de prestação de serviço.
- 3- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e dos direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Brisa O&M, a todos os níveis.

Artigo 2.º**Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

- 1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores têm todos os direitos e deveres reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.
- 2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:
 - a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;

- b) Subscrever, como proponentes, as propostas de alteração dos estatutos;
- c) Votar as alterações dos estatutos;
- d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- e) Subscrever, como proponentes, propostas de candidaturas às eleições;
- f) Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores da Brisa O&M (CT-Brisa) ou de subcomissões de trabalhadores da Brisa O&M (ST-Brisa);
- g) Exercer quaisquer funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado das listas candidatas, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- h) Subscrever propostas de destituição da CT-Brisa ou de ST-Brisa, ou de membros desta, bem como a correspondente convocatória da votação para a destituição, e exercer o direito de voto correlativo;
- i) Subscrever o requerimento para a convocação da reunião geral de trabalhadores (RGT-Brisa);
- j) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na RGT-Brisa;
- k) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações da RGT-Brisa.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) A reunião geral dos trabalhadores da Brisa O&M (RGT-Brisa);
- b) A comissão de trabalhadores da Brisa O&M (CT-Brisa);
- c) As subcomissões de trabalhadores da Brisa O&M (ST-Brisa).

CAPÍTULO II

Reunião geral dos trabalhadores

Artigo 4.º

Natureza

A RGT-Brisa, constituída por todos os trabalhadores da Brisa O&M conforme definição no artigo 1.º, é a forma democrática de expressão e deliberação do coletivo de trabalhadores.

Artigo 5.º

Competência

Compete, nomeadamente, à RGT-Brisa:

- a) Eleger e destituir a CT-Brisa;
- b) Controlar a atividade da CT-Brisa e seus representantes pelos meios previstos nestes estatutos;
- c) Aprovar as propostas de alterações aos estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT-Brisa ou por trabalhadores, nos termos definidos no artigo 7.º

Artigo 6.º

Mesa

- 1- Os trabalhos da RGT-Brisa são dirigidos pelo secretariado da CT-Brisa, que constitui a respetiva mesa.
- 2- Havendo RGT-Brisa descentralizadas, as mesas dessas reuniões são compostas por três elementos da CT-Brisa, das ST-Brisa respetivas ou designados pelo secretariado da CT-Brisa.
- 3- As reuniões são conduzidas por uma mesa, que tem as seguintes competências:
 - a) Conduzir os trabalhos da reunião, sem prejuízo do disposto no artigo 8.º, número 5;
 - b) Registrar as presenças;
 - c) Assegurar a regularidade das deliberações;
 - d) Redigir a ata e submetê-la à aprovação.

4- O apuramento dos votos para efeitos de maiorias necessárias nos atos eleitorais e deliberações é aferido em função da votação de todas as reuniões locais.

Artigo 7.º

Convocatória

1- A RGT-Brisa pode ser convocada pela CT-Brisa, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores da Brisa O&M, devidamente identificados.

2- A convocatória prevista no número anterior deve conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A mesa da RGT-Brisa deve fixar a data da reunião geral de trabalhadores e proceder à sua realização no prazo máximo de vinte dias consecutivos, contado a partir da receção do requerimento referido no número 1.

4- Podem realizar-se reuniões gerais nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho praticado pela generalidade dos trabalhadores, nos termos e até ao limite determinado por lei.

5- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6- A mesa da RGT-Brisa deve disponibilizar os documentos de suporte às reuniões com um prazo mínimo de quarenta e oito horas em relação à data e à hora da sua realização.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, número 4, a mesa da RGT-Brisa é obrigada a comunicar ao órgão de administração da Brisa O&M, 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 efectue e afixar a respectiva convocatória.

Artigo 8.º

Reunião geral descentralizada

1- A RGT-Brisa poderá ser descentralizada em reuniões locais.

2- A mesa da RGT-Brisa define na convocatória a localização das diversas reuniões locais.

3- As reuniões locais acontecem de forma simultânea e com a mesma ordem de trabalhos.

4- As reuniões podem ser realizadas através de recurso a meios tecnológicos que permitam a comunicação, por meio visual e sonoro, em tempo real.

5- Os trabalhos das diversas reuniões locais são coordenados pela mesa que preside à reunião local na sede da CT-Brisa.

Artigo 9.º

Prazos e formalidades

A convocatória deve ser efetuada com a antecedência mínima de quinze dias consecutivos sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação da CT-Brisa ou em alternativa correio eletrónico profissional.

Artigo 10.º

Reuniões ordinárias e extraordinárias

1- A RGT-Brisa reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciar e deliberar, sobre atividade desenvolvida pela CT-Brisa e outros assuntos de interesse para os trabalhadores.

2- A RGT-Brisa reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

Artigo 11.º

Reunião de emergência

1- A RGT-Brisa reúne de emergência, sempre que se mostre necessária a uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a convocatória é realizada com a antecedência possível, no mínimo de vinte e quatro horas e de forma que garanta a presença do maior número possível de trabalhadores, excepto para a alteração dos estatutos onde a reunião é convocada com a antecedência de quinze dias.

3- A definição da natureza urgente da RGT-Brisa, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT-Brisa.

4- A mesa da RGT-Brisa deve comunicar ao órgão de administração da Brisa O&M, no mesmo prazo previsto no número 2, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue.

Artigo 12.º

Funcionamento

1- A RGT-Brisa delibera validamente sempre que tenha quórum correspondente à maioria do número de trabalhadores, sendo este aferido pelo somatório dos trabalhadores presentes no conjunto das reuniões gerais de trabalhadores.

2- Para efeito do número anterior, se à hora marcada para início dos trabalhos não estiver assegurado o quórum de funcionamento, a reunião é adiada por meia hora, altura em que será suficiente qualquer número de presenças.

3- Para a destituição da CT-Brisa, das ST-Brisa, ou de alguns dos seus membros, aprovação e alteração dos estatutos e recursos, não se aplica o número anterior, exigindo-se o quórum referido no número 1 do presente artigo.

4- Exige-se uma maioria qualificada de dois terços dos presentes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT-Brisa, ou de alguns dos seus membros;
- b) Destituição das ST-Brisa, ou de alguns dos seus membros;
- c) Alteração dos estatutos e regulamentos, excepto o número seguinte.

5- Exige-se maioria absoluta dos trabalhadores com direito de voto, para a alteração do presente número, número 1 do artigo 39.º dos estatutos, e artigo 11.º do Regulamento Eleitoral.

6- Todas as outras deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

7- A RGT-Brisa é presidida pela CT-Brisa e pelas ST-Brisa no respetivo âmbito.

8- O número 3 do presente artigo, não se aplica quando estão em causa as deliberações sobre as matérias previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 4, promovidas por iniciativa própria da CT-Brisa em exercício de funções e aprovadas por maioria absoluta dos membros eleitos.

Artigo 13.º

Sistemas de votação

1- O voto é sempre direto.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas deliberações referentes à eleição e à destituição da CT-Brisa, das ST-Brisa ou de algum dos seus membros, à aprovação e à alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento eleitoral anexo aos presentes estatutos.

Artigo 14.º

Discussão

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão na RGT-Brisa as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT-Brisa, das ST-Brisa ou de algum dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
- c) Recursos apresentados pelos trabalhadores.

2- A CT-Brisa, as ST-Brisa ou a RGT-Brisa podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza, independência e competência

Artigo 15.º

Natureza

1- A CT-Brisa é um órgão democraticamente eleito pelo coletivo de trabalhadores para defesa dos seus interesses, exercendo as atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT-Brisa exerce em nome próprio as competências e os direitos referidos no número anterior.

Artigo 16.º

Independência

1- A CT-Brisa é independente da Brisa O&M, do Estado, de partidos e associações políticas, de instituições religiosas, de associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo de trabalhadores.

2- Sem prejuízo das formas de apoio previstas nestes estatutos, e decorrentes da lei, é proibido à Brisa O&M promover a constituição, manutenção, financiamento e atuação da CT-Brisa, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT-Brisa, designadamente através de pressões económicas ou outras sobre os seus membros.

Artigo 17.º

Competência

Compete à CT-Brisa:

- a) Defender os interesses dos trabalhadores;
- b) Exigir da Brisa O&M o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à instituição;
- c) Exercer as demais atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

SECÇÃO II

Direitos e deveres

Artigo 18.º

Direitos

A CT-Brisa tem direito, nomeadamente, a:

- a) Receber toda a informação necessária ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Participar nos procedimentos disciplinares relativos aos trabalhadores, nos termos previstos na lei;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de administração da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;

h) Fazer-se representar nas reuniões de trabalhadores das ST-Brisa;

Artigo 19.º

Conteúdo e exercício do direito à informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT-Brisa tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- O direito à informação abrange, nomeadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos;

c) Códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

d) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

e) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

f) Modalidades de financiamento;

g) Encargos fiscais e parafiscais;

h) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa;

i) Parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT-Brisa ao órgão de gerência, ao administrador ou a outro órgão, consoante o caso.

4- Nos termos da lei, o órgão de administração, ou quem este designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias consecutivos, ou de quinze dias consecutivos, se a sua complexidade o justificar.

5- Os membros da CT-Brisa não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros, mesmo após a cessação do seu mandato, informações que tenha recebido, no âmbito de direito de informação ou consulta, com menção expressa de reserva de confidencialidade.

Artigo 20.º

Conteúdo do direito à reunião

1- A CT-Brisa tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de administração ou quem este designar, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- As reuniões devem realizar-se, pelo menos, uma vez por mês.

3- A CT-Brisa poderá ainda, dentro das suas competências, solicitar reuniões com os restantes órgãos de governo e de gestão, com os responsáveis dos estabelecimentos geograficamente dispersos, comissões e qualquer outra estrutura que envolva representação de trabalhadores.

4- Das reuniões referidas neste artigo serão lavradas atas, assinadas por todos os presentes.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Sem prejuízo dos pareceres obrigatórios previstos na lei, terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer por escrito da CT-Brisa os seguintes atos:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos;

d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Brisa O&M;

e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores Brisa O&M nos termos do acordo colectivo de trabalho;

f) Criação ou modificação dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da Brisa O&M 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;

- h)* Redução de atividade da Brisa O&M ou encerramento desta a qualquer título;
- i)* Encerramento de estabelecimentos;
- j)* Demais situações decorrentes da lei aplicável.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de dez dias úteis a contar da receção do documento em que tal for solicitado, podendo a CT-Brisa pedir a prorrogação daquele prazo se a complexidade da matéria assim o justificar.

3- Caso a CT-Brisa peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo previsto no número anterior conta-se a partir da prestação da referida informação, por escrito ou em reunião em que tal ocorra.

4- Decorridos os prazos referidos no número 2 e sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

Artigo 22.º

Deveres

São considerados deveres fundamentais da CT-Brisa:

- a)* Executar as deliberações tomadas em RGT-Brisa;
- b)* Desenvolver as ações e as iniciativas tidas como pertinentes ao normal desenrolar da atividade desta estrutura representativa dos trabalhadores da Brisa O&M;
- c)* Pugnar pelo cumprimento rigoroso das normas legais previstas no quadro daquilo que são os direitos e os deveres dos trabalhadores;
- d)* Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a atividade do coletivo de trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- e)* Manter os trabalhadores da Brisa O&M devidamente informados acerca da atividade desenvolvida pela CT-Brisa e sobre os assuntos que possam ser do seu interesse;
- f)* Promover a participação ativa e democrática dos trabalhadores no conjunto de iniciativas promovidas pela CT-Brisa e no contexto da organização e funcionamento das suas estruturas internas;
- g)* Cooperar, em especial, com os órgãos de governo e de gestão da Brisa O&M, com os representantes dos trabalhadores democraticamente eleitos, com a associação de trabalhadores e com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores da Brisa O&M, respeitando aquilo que é a independência e o papel de cada um;
- h)* Cooperar com comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras.

SECÇÃO III

Condições e garantias para o exercício da atividade

Artigo 23.º

Condições e garantias da atuação

As condições e garantias do exercício das atribuições e os direitos da CT-Brisa são definidas nos termos da lei e dos artigos seguintes.

Artigo 24.º

Direito a instalações adequadas

A CT-Brisa tem direito, para o exercício das suas funções, a instalações adequadas no interior da Brisa O&M, para instalar a sede e delegações, as quais devem ser asseguradas pelos órgãos de administração da Brisa O&M.

Artigo 25.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT-Brisa tem direito aos meios materiais e técnicos necessários e adequados ao desempenho das suas atribuições, os quais devem ser assegurados pelos órgãos de administração da Brisa O&M.

Artigo 26.º

Direito à realização de reuniões de trabalhadores e procedimento

1- A CT-Brisa pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho, fora do horário de trabalho e durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, neste último caso até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo.

2- Para efeito do disposto no número anterior e sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, a CT-Brisa deve comunicar a gerência da Brisa O&M, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a realização da reunião, indicando a data, a hora, o número previsível de participantes e o local de realização da referida reunião, procedendo ainda à afixação da convocatória nos termos previsto no artigo 28.º

Artigo 27.º

Ação

1- A CT-Brisa tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e de divulgação de documentos

1- A CT-Brisa tem o direito de divulgar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado, na página da *intranet* da Brisa O&M, página de *internet* própria e nos espaços de afixação reservados à informação da CT-Brisa.

2- Sem prejuízo da utilização do correio eletrónico, a CT-Brisa tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

Artigo 29.º

Crédito de horas

1- Para exercício da sua atividade, o trabalhador da Brisa O&M que seja membro das entidades a seguir indicadas dispõe do seguinte crédito de horas:

- a) CT-Brisa - Vinte e cinco horas mensais;
- b) ST-Brisa - Oito horas mensais.

2- Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de uma das entidades referidas no número 1.

3- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver dentro ou fora do local de trabalho a sua atividade de representante dos trabalhadores com a diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

4- Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o superior hierárquico ou órgão competente, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias consecutivos, salvo nas situações em que, por motivo atendível, essa antecedência não possa ser observada.

Artigo 30.º

Faltas

1- Consideram-se faltas justificadas as ausências do trabalhador eleito para membro da CT-Brisa no desempenho das suas funções e que exceda o crédito de horas referido no artigo anterior.

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador, contando como tempo de serviço efetivo.

3- As faltas a que se referem os números anteriores são comunicadas, pelo trabalhador ou pela CT-Brisa,

por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 31.º

Desempenho de funções a tempo inteiro

1- Sem prejuízo do definido no artigo 29.º, os membros da CT-Brisa que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a mesma proteção legal e todos os direitos previstos na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes estatutos, relativamente ao desempenho, no interior da Brisa O&M, das funções para que foram eleitos.

2- Os trabalhadores atrás referenciados gozam do regime normal de proteção nos termos da lei.

Artigo 32.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

1- São nulos e de nenhum efeito os acordos ou os atos que visem, por qualquer meio:

a) Subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e nos órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir, mudar de local de trabalho ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e tomadas de posição, relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

2- O previsto no número anterior não prejudica nem afasta a proteção de que gozam os membros da CT-Brisa prevista na lei.

Artigo 33.º

Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assiste em conformidade com os preceitos constitucionais, com a lei, com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei.

Artigo 34.º

Proteção em caso de procedimento disciplinar, despedimento ou demissão

1- A suspensão preventiva de trabalhador eleito para membro da CT-Brisa não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2- Na pendência de processo para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT-Brisa, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3- O despedimento ou demissão de trabalhador candidato à CT-Brisa, bem como do que exerça ou haja exercido funções na CT-Brisa há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo.

4- Em caso de ilicitude do despedimento ou demissão de trabalhador membro da CT-Brisa, este tem o direito de optar entre a reintegração ou uma indemnização calculada nos termos previstos na lei ou estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses.

Artigo 35.º

Proteção em caso de mudança de local de trabalho

1- O trabalhador eleito para membro da CT-Brisa, bem como na situação de candidato, até dois anos após o fim do respectivo mandato, não pode ser mudado de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da respectiva CT-Brisa.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações ou decorrer de normas aplicáveis a todos os seus trabalhadores.

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento

Artigo 36.º

Sede

A sede da CT-Brisa localiza-se no Centro Operacional Brisa, Herdade do Pombal, Estremoz.

Artigo 37.º

Composição

1- A CT-Brisa é composta pelo número máximo de membros previstos por lei, tendo em conta o número de trabalhadores de acordo com o artigo 1.º

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista e assim sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

3- Esgotados os membros da lista, a CT-Brisa designa por cooptação os membros em falta que são submetidos a ratificação na RGT-Brisa seguinte.

4- As substituições efectuadas nos termos do número anterior duram até ao fim do período para o qual os membros da CT-Brisa foram eleitos.

Artigo 38.º

Duração do mandato

O mandato de membro da CT-Brisa é de quatro anos, contados a partir da data da posse, sendo permitida a reeleição dos seus membros para dois mandatos sucessivos.

Artigo 39.º

Perda e suspensão temporária do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT-Brisa que falte, injustificadamente, a duas reuniões seguidas ou quatro interpoladas, ou viole o artigo 11.º do Regulamento Eleitoral.

2- O membro eleito pode solicitar à CT-Brisa a suspensão temporária do mandato, é de aceitação tácita caso supere um ano.

3- As substituições dos números anteriores fazem-se por iniciativa da CT-Brisa nos termos do artigo 37.º

Artigo 40.º

Delegação de poderes entre membros

1- É lícito a qualquer membro da CT-Brisa delegar noutro membro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT-Brisa, exceto na situação indicada no número seguinte.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a três meses, 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, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 41.º

Coordenação

1- A atividade da CT-Brisa é coordenada por um secretário-geral e dois secretários, eleitos na primeira reunião após a tomada de posse, por voto direto e secreto.

2- Poderá ser igualmente eleito, de entre os mais votados, um secretário suplente para substituição de um dos secretários em caso de impedimento temporário de algum deles.

Artigo 42.º

Funcionamento

1- Compete ao secretário-geral:

a) Representar a CT-Brisa;

- b) Convocar as reuniões da CT-Brisa nos termos previstos no artigo 45.º;
 - c) Promover, pelo menos, uma reunião mensal com o órgão de governo da Brisa O&M ou outros órgãos de gestão da Brisa O&M;
 - d) Elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalho e dar execução às deliberações tomadas;
 - e) Garantir a divulgação, nos locais destinados à afixação na sede da CT-Brisa de informação e no site caso exista;
 - f) Assinar todo o expediente que a CT-Brisa tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo;
 - g) Decidir sobre os requerimentos apresentados ao abrigo artigo 43.º, número 2.
- 2- Compete aos secretários:
- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT-Brisa;
 - c) Servir de escrutinadores no caso de votações;
 - d) Redigir as atas das reuniões da CT.

Artigo 43.º

Formas de votação

- 1- As deliberações da CT-Brisa são tomadas por votação nominal e por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT-Brisa, sem prejuízo do número seguinte.
- 2- Os membros podem requerer maioria reforçada, sobre qualquer dos pontos em discussão, até dois dias antes da reunião.
- 3- Em caso de empate, o secretário-geral ou seu substituto tem voto de qualidade.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

- 1- Para obrigar a CT-Brisa são necessárias as assinaturas da maioria dos membros em efetividade de funções.
- 2- Na gestão corrente e poderes delegados pela CT-Brisa, basta a assinatura do secretário-geral ou seu substituto.

Artigo 45.º

Reuniões

- 1- A CT-Brisa reúne ordinariamente a cada três meses.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificados;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 46.º

Convocatória das reuniões

A convocatória das reuniões é feita pelo secretariado, obrigatoriamente junto de todos os membros da CT-Brisa, preferencialmente por correio electrónico, devendo conter a data, hora, local e a ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Prazos de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias são convocadas com a antecedência mínima de quinze dias consecutivos.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias consecutivos.
- 3- As reuniões de emergência são convocadas com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 48.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT-Brisa:

- a) A contribuição voluntária dos trabalhadores da Brisa O&M;
- b) O produto de eventos;
- c) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- d) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT-Brisa.

2- A CT-Brisa submete anualmente à apreciação da RGT-Brisa relatório sobre as receitas e as despesas da sua atividade.

3- O financiamento não pode, em nenhuma circunstância, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da Brisa O&M.

CAPÍTULO IV

Subcomissão de trabalhadores

Artigo 49.º

Subcomissão de trabalhadores

Podem ser criadas subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos geograficamente dispersos.

Artigo 50.º

Constituição

1- A constituição das ST-Brisa é da iniciativa dos trabalhadores afetos aos respetivos estabelecimentos geograficamente dispersos.

2- As ST-Brisa são constituídas por:

- a) Um membro, caso o estabelecimento tenha menos de 50 trabalhadores;
- b) Três membros, caso o estabelecimento tenha entre 50 a 200 trabalhadores;
- c) Cinco membros, caso o estabelecimento tenha mais de 200 trabalhadores.

Artigo 51.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato das ST-Brisa é coincidente com a do mandato da CT-Brisa, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

2- Para o primeiro mandato, e sem prejudicar o termo do exercício previsto no número anterior, a eleição das ST-Brisa pode ser feita após a eleição da CT-Brisa, em período a designar por esta.

Artigo 52.º

Competências

1- Compete às ST-Brisa:

- a) Exercer as atribuições e os poderes que lhe sejam delegados pela CT-Brisa, sem prejuízo do direito de avocação desta a todo o tempo;
- b) Informar a CT-Brisa sobre matérias que entenderem de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo de trabalhadores;
- c) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo âmbito e a CT-Brisa, sem deixarem de estar vinculados à orientação geral por esta estabelecida;
- d) Executar as deliberações da RGT-Brisa e da CT-Brisa;
- e) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.

2- No exercício das suas atribuições as ST-Brisa dão aplicação às orientações gerais democraticamente definidas pelo coletivo de trabalhadores e pela CT-Brisa, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3- A articulação da comissão de trabalhadores com as subcomissões de trabalhadores é feita por qualquer um dos seus elementos, no mínimo uma vez por cada três meses, lavrando-se uma informação do contacto que

for efectuado, num livro de registo próprio, ou, no caso de se tratar de uma reunião, lavrar-se-á a respectiva acta, em que se discriminem os assuntos tratados.

4- Para o exercício da sua atividade, cada membro das ST-Brisa dispõe de um crédito de horas mensais de acordo com o definido no artigo 29.º destes estatutos.

Artigo 53.º

Subsidiariedade

Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, são aplicáveis às ST-Brisa, dentro dos limites e poderes que lhes forem delegados nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 52.º, as regras de organização e funcionamento da CT-Brisa, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO V

Eleições

Artigo 54.º

Eleições

As eleições para a CT-Brisa e, caso existam, para as ST-Brisa, regem-se pelo disposto no Regulamento Eleitoral dos anexos I e II e do respetivo calendário eleitoral, elaborado de acordo com os presentes estatutos.

CAPÍTULO VI

Extinção

Artigo 55.º

Afetação de bens

Em caso de extinção, a totalidade do património da CT-Brisa reverte a favor da Brisa O&M, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 56.º

Revisão ou alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 trabalhadores ou de 20 % dos trabalhadores da Brisa O&M ou por iniciativa da CT-Brisa.

2- À revisão ou alteração dos estatutos é aplicável o disposto nos artigos anteriores com as necessárias adaptações.

3- É aprovado o projeto que reúne o maior número de votos validamente expressos.

Artigo 57.º

Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos e regulamentos, a CT-Brisa segue o regime disposto na Constituição, no Código do Trabalho e na legislação aplicável.

Artigo 58.º

Recurso

1- Das deliberações da CT-Brisa, contestação de estatutos e atos eleitorais, cabe recurso para a reunião ordinária da RGT-Brisa.

2- Para efeito do disposto no número anterior, os processos de contencioso seguem subsidiariamente o Código de Processo do Trabalho com as necessárias adaptações.

3- O presente artigo não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar, nos termos legais, quando não couber recurso.

Artigo 59.º

Foro competente

Sem prejuízo do número anterior, para todas as questões entre trabalhadores e a CT-Brisa, emergentes destes estatutos, designadamente as relativas à validade das respectivas cláusulas, exercício dos direitos sociais, e outros, são exclusivamente competentes o representante do Ministério Público e o tribunal da área da sede da comissão de trabalhadores.

Artigo 60.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação oficial.

ANEXO I

Regulamento Eleitoral

CAPÍTULO I

Processo eleitoral

Artigo 1.º

Objeto

1- O presente regulamento estabelece os princípios, as regras e os procedimentos aplicáveis à eleição dos membros da comissão de trabalhadores da Brisa O&M (CT-Brisa).

2- O processo eleitoral dos membros das subcomissões de trabalhadores da Brisa O&M (ST-Brisa) segue, subsidiariamente, o processo eleitoral dos membros da CT-Brisa, com as necessárias adaptações.

3- A eleição será realizada através de plataforma de votação eletrónica (PVE), regulada no anexo II, todo o processo eleitoral decorre observando o disposto na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (Lei da Proteção de Dados Pessoais).

4- Se, por razões de força maior, verificadas pela comissão eleitoral, a eleição não puder realizar-se através da PVE, será processada, nesse caso, através do sistema de votação em urna.

Artigo 2.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores da Brisa O&M, tal como definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 3.º

Sistema eleitoral

1- A comissão eleitoral assegura que o sistema informático e o *software* utilizados para a votação eletrónica estão devidamente autonomizados, são fiáveis, auditáveis e transparentes, garantem a unicidade e universalidade do voto, bem como a sua confidencialidade, integridade e anonimato, garantindo ainda a autenticidade do eleitor.

2- Os membros da CT-Brisa são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da Brisa O&M, por voto direto e secreto e segundo o princípio da representação proporcional, convertendo-se os votos em mandatos de acordo com o método da média mais alta de *Hondt*, preferencialmente por meio de aplicação informática adequada.

3- O voto é exercido por meio eletrónico, nos termos regulados no anexo II.

- 4- O voto pode ser exercido antecipadamente, cabendo á comissão eleitoral a decisão e definição de critérios.
- 5- A eleição dos membros da CT-Brisa e das ST-Brisa decorre em simultâneo.

Artigo 4.º

Composição e funcionamento da comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral é constituída por três elementos efetivos e um suplente e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral, salvo no caso previsto no artigo 23.º do presente regulamento.
- 2- Os membros da comissão eleitoral são eleitos pela CT-Brisa em funções, salvo no caso previsto no artigo 24.º do presente anexo.
- 3- A comissão eleitoral deverá reunir no primeiro dia posterior ao prazo fixado para apresentação de candidaturas, sem prejuízo da realização de outras reuniões em data anterior, quando tal se justifique.
- 4- O presidente da comissão eleitoral será designado, de entre os seus membros, na primeira reunião.
- 5- O quórum constitutivo e deliberativo da comissão eleitoral corresponde à maioria simples dos respetivos membros, sendo que o seu presidente tem voto de qualidade.
- 6- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado que, após a validação da respetiva lista, poderá participar nas reuniões da comissão eleitoral, sem direito de voto.
- 7- Os elementos da comissão eleitoral não podem pertencer a qualquer lista candidata ao ato eleitoral, salvo no caso previsto no artigo 23.º do presente regulamento.
- 8- O mandato da comissão eleitoral inicia no dia seguinte à sua nomeação e termina com a tomada de posse dos membros eleitos.

Artigo 5.º

Competência da comissão eleitoral

- 1- Compete à comissão eleitoral:
 - a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
 - b) Calendarizar o processo eleitoral;
 - c) Solicitar os cadernos eleitorais ao órgão de administração da empresa, com o envio de uma cópia da respetiva convocatória;
 - d) Divulgar os cadernos eleitorais;
 - e) Deliberar sobre a regularidade das listas candidatas;
 - f) Receber as reclamações sobre o conteúdo dos cadernos eleitorais e decidir sobre elas;
 - g) Organizar e constituir as mesas de voto, sem prejuízo da votação por via eletrónica;
 - h) Decidir as questões que forem suscitadas no decurso do processo eleitoral;
 - i) Assegurar a legalidade e a regularidade do processo eleitoral e garantir a igualdade de condições a todas as listas candidatas;
 - j) Diligenciar a impressão dos boletins de voto e a sua distribuição pelas mesas de voto, sem prejuízo da votação por via eletrónica;
 - k) Proceder ao apuramento do resultado das eleições, à elaboração da respetiva ata e sua divulgação;
 - l) Enviar cópia da ata ao órgão de administração da empresa;
 - m) Decidir sobre as ocorrências registadas na ata, incluindo as reclamações e as impugnações;
 - n) Receber os pedidos de impugnação posteriores ao encerramento das mesas de voto;
 - o) Requerer, no prazo de dez dias consecutivos a contar da data do apuramento, o registo da eleição dos membros da CT-Brisa de acordo com o previsto na lei.
- 2- A comissão eleitoral é contactada no centro operacional Brisa em Estremoz, podendo criar ou utilizar contactos alternativos para o efeito.
- 3- A comissão eleitoral cessa funções depois de dar posse aos membros eleitos, nos termos do artigo 22.º do presente anexo.

Artigo 6.º

Calendário eleitoral

- 1- Cabe à comissão eleitoral dar publicidade e definir o calendário eleitoral, na falta de iniciativa desta, por no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da Brisa O&M, com a antecedência mínima de quinze dias consecutivos sobre a data das eleições.
- 2- A convocatória deve mencionar expressamente o dia, o local, o horário e ordem de trabalhos.

3- A convocatória é afixada pela comissão eleitoral nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- O ato eleitoral pode ser suspenso em caso de incumprimento dos estatutos, ou legislação em vigor, devendo para tal a comissão eleitoral emitir um aviso fundamentado, realizar a divulgação pública e definir novo calendário.

5- A comissão eleitoral remete uma cópia da convocatória ao órgão de administração da empresa, em simultâneo com a divulgação pública.

Artigo 7.º

Cadernos eleitorais

1- O órgão de administração da empresa deve entregar os cadernos eleitorais à comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo esta à sua imediata afixação em local disponibilizado para o efeito.

2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome completo dos trabalhadores da Brisa O&M à data da convocação da votação, correio electrónico profissional e número mecanográfico, separados por estabelecimentos geograficamente dispersos e ordenados por número mecanográfico ou alfabeticamente, de acordo com a solicitação da comissão eleitoral.

3- Eventuais reclamações sobre os cadernos eleitorais, devem ser apresentadas até ao termo do segundo dia após à publicação/divulgação dos cadernos eleitorais provisórios.

Artigo 8.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer as listas que sejam subscritas por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da Brisa O&M, no caso de listas de candidatura à eleição da CT-Brisa, ou por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento geograficamente disperso para a eleição ST-Brisa.

2- As listas de candidatura são apresentadas à comissão eleitoral até à data limite definida por esta no calendário eleitoral e publicadas provisoriamente até ao décimo dia anterior à eleição, compreendem o número de elementos efectivos igual ao número máximo legalmente previsto, tendo em conta o respectivo caderno eleitoral, e até igual número de suplentes.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- A lista de candidatura deve conter o nome completo dos candidatos e respectivo número mecanográfico, o seu mandatário e respectivo endereço de correio electrónico, bem como o delegado a que se alude no artigo 4.º, número 6, deste regulamento, caso o pretenda nomear.

5- A lista de candidatura deve ser acompanhada por um documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura e conter um lema ou sigla que a identifique.

6- Cada candidato efetivo ou suplente entrega uma declaração de aceitação, mencionando genericamente, que não se encontra ferido de qualquer incapacidade eleitoral, inelegibilidade ou incompatibilidade prevista na lei, estatutos ou regulamentos, e documento aceite pela comissão eleitoral em que comprove o cumprimento do artigo 11.º do regulamento eleitoral.

7- A apresentação consiste na entrega da documentação pessoalmente à comissão eleitoral, em horário de trabalho dos membros, mediante agendamento prévio, no caso das candidaturas às subcomissões é também admissível o envio por correio postal registado que deve chegar à comissão eleitoral dentro do prazo de entrega.

8- A comissão eleitoral emite e entrega ao mandatário da lista um documento comprovativo da receção, com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original rececionado.

Artigo 9.º

Rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar liminarmente as candidaturas entregues fora do prazo definido no calendário eleitoral, ou sem a documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data para a entrega das candidaturas, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com o presente regulamento.

3- As irregularidades detetadas nos termos do número anterior podem ser supridas pelos proponentes no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação para o efeito.

4- As candidaturas, que findo o prazo referido no número anterior, continuem a apresentar irregularidades, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue ao respetivo mandatário.

Artigo 10.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao sexto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral pública a aceitação definitiva das candidaturas, através da PVE ou por meio de afixação nos locais indicados no artigo 7.º, número 1, consoante a eleição se realize, respetivamente, por voto eletrónico ou por voto em urna.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída, por ordem de entrada, pela comissão eleitoral, com início na letra A.

Artigo 11.º

Conflito de interesses

1- Os titulares dos mandatos da comissão de trabalhadores, exercem as funções em regime de exclusividade, assegurando a autonomia e independência do cargo.

2- A comissão eleitoral e a CT-Brisa podem a todo o tempo notificar os trabalhadores candidatos ou eleitos a demonstrar a inexistência de conflito de interesses.

3- A ausência de cooperação ou prestação de falsas declarações é punível.

Artigo 12.º

Local e horário da votação

1- Se, em conformidade com o previsto no número 4 do artigo 1.º do presente regulamento, a eleição tiver de realizar-se através do sistema de votação em urna, as urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

2- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes da abertura e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período normal de funcionamento da Brisa O&M, no dia do ato eleitoral.

3- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tal indispensável, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Nos estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

5- A votação para os membros da CT-Brisa e, caso existam, para os membros das ST-Brisa, é simultânea, com votos distintos.

Artigo 13.º

Secções de voto

1- Se, em conformidade com o previsto no número 4 do artigo 1.º do presente regulamento, a eleição tiver de realizar-se através do sistema de votação em urna, cada secção de voto não pode ter mais de 500 votantes.

2- Nos estabelecimentos geograficamente dispersos, e com um mínimo de 10 trabalhadores, deve haver, pelo menos, uma secção de voto.

3- Em cada secção pode existir uma ou mais mesas de voto cuja função é a de promover, gerir e registar as operações da votação e do ato eleitoral.

4- A definição da localização das secções de voto e respetivas urnas será realizada de tal modo a que seja permitido a todos os trabalhadores o direito de voto, sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 14.º

Mesas de voto

1- Se, em conformidade com o previsto no número 4 do artigo 1.º do presente regulamento, a eleição tiver de realizar-se através do sistema de votação em urna, as mesas de voto são constituídas por um presidente e dois

vogais, a designar pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas, e de mais três membros suplentes para suprimir eventuais necessidades, que são, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- As listas candidatas devem indicar, por escrito, à comissão eleitoral, até três dias antes da data fixada para a eleição, o nome de um delegado para cada mesa de voto.

3- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

4- As designações das listas candidatas e os nomes dos membros que as integram serão afixados junto das mesas de voto.

Artigo 15.º

Funcionamento das mesas de voto

1- A mesa de voto não pode funcionar sem a presença do presidente da mesa, ou do seu suplente, e de, pelo menos, um vogal.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a mesa de voto pode funcionar em regime de turnos.

3- As deliberações das mesas de votos são tomadas à pluralidade de votos, cabendo ao seu presidente voto de qualidade.

4- Das deliberações das mesas de voto cabe reclamação para a comissão eleitoral, que decidirá imediatamente.

Artigo 16.º

Fecho das mesas de voto

1- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada.

2- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a 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 ata da respetiva mesa.

Artigo 17.º

Boletins de voto

1- Se, em conformidade com o previsto no número 4 do artigo 1.º do presente regulamento, a eleição tiver de realizar-se através do sistema de votação em urna, 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- Cada candidatura será representada pela letra respetiva.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A comissão eleitoral assegura o fornecimento dos boletins de voto às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 18.º

Exercício do direito de voto e validação do voto

1- Se, em conformidade com o previsto no número 4 do artigo 1.º do presente regulamento, a eleição tiver de realizar-se através do sistema de votação em urna, o direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre trinta minutos antes e sessenta minutos após o termo do período normal de funcionamento da Brisa O&M, no dia do ato eleitoral, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- Cada trabalhador que pretenda exercer o seu direito de voto deve fazê-lo uma única vez, sendo que para o efeito deverá apresentar um documento pessoal com fotografia.

3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio em local especialmente designado, que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal «X» no interior do quadrado em branco destinado a assinalar a escolha do eleitor, devendo o boletim de voto ser dobrado em quatro e entregue ao presidente da mesa de voto.

4- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

5- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

6- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

7- Não são permitidos votos por procuração ou por correspondência.

Artigo 19.º

Apuramento dos votos

1- Após o encerramento do período de votação, a comissão eleitoral reúne para apreciar e decidir sobre reclamações eventualmente suscitadas e para proceder ao apuramento dos votos registados, ou constituir mesa.

2- A comissão eleitoral elabora a ata final, onde constará a soma dos votos que couberem a cada lista e, por aplicação do método de *Hondt*, a conversão de votos em mandatos, com a ordenação dos candidatos eleitos.

3- A ata referida no número anterior conterá os seguintes elementos:

a) Os nomes dos delegados das listas presentes, quando aplicável;

b) A data e hora de abertura e de encerramento da votação;

c) O número total de eleitores inscritos e de votantes;

d) O número de votos em branco;

e) O número de votos nulos;

f) O número de votos obtidos por cada lista;

g) As reclamações e protestos;

h) As deliberações da comissão eleitoral;

i) Quaisquer outras ocorrências que sejam consideradas por qualquer dos presentes como dignas de menção.

4- A ata deve ser assinada por todos os membros comissão eleitoral e pelos delegados das listas que tenham estado presentes durante as operações relativas ao ato eleitoral.

5- Se listas concorrentes obtiverem o mesmo número de votos tem lugar um novo escrutínio, no prazo de uma semana.

Artigo 20.º

Divulgação do resultado da votação

1- A comissão eleitoral procede ao apuramento dos resultados, devendo, no prazo de quinze dias, a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao empregador e afixa-o, bem como cópia da respectiva ata, no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- Do resultado eleitoral cabe reclamação, devidamente fundamentada, a qual deve ser apresentada à comissão eleitoral até ao dia seguinte à divulgação do resultado.

3- No caso previsto no número anterior, a comissão eleitoral deve decidir as reclamações até ao termo do dia seguinte ao da apresentação da reclamação.

Artigo 21.º

Registo dos resultados

A comissão eleitoral deve, no prazo de dez dias consecutivos, a contar da data do apuramento dos resultados definitivos, requerer junto da entidade competente o registo da eleição dos membros da CT-Brisa e das ST-Brisa, juntando cópias das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Artigo 22.º

Posse

A posse dos membros da CT-Brisa é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de dez dias consecutivos, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de certificada a aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

CAPÍTULO II

Disposições transitórias

Artigo 23.º

Comissão eleitoral constitutiva

1- A comissão eleitoral constitutiva, relativa à votação da constituição da comissão de trabalhadores da Brisa O&M (CT-Brisa), à aprovação dos respetivos estatutos e à eleição dos membros para o primeiro mandato, é constituída por um representante dos proponentes de projetos de estatutos ou listas de candidatos e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a assembleia constituinte, que entre si elegem o presidente, deliberando por maioria absoluta, em caso de empate, o presidente dispõe de voto de qualidade.

2- A comissão eleitoral constitutiva funciona no centro operacional Brisa em Estremoz, todos os contactos com a mesma devem ser realizados por escrito e assinados conforme o documento de identificação, a entrega deve ser realizada em horário de trabalho e previamente agendada.

3- A comissão eleitoral constitutiva tem competência para realizar todos os atos necessários até à tomada de posse dos membros eleitos para o primeiro mandato, envio de toda a informação a publicar para a plataforma de votação eletrónica, bem como assegurar a mais ampla divulgação sobre todos os processos.

4- Compete, em particular, à comissão eleitoral constitutiva:

- a) Elaborar do calendário eleitoral;
- b) Proceder ao apuramento global das votações da constituição da comissão de trabalhadores, da aprovação dos respetivos estatutos e da eleição da primeira comissão de trabalhadores, e lavrar as respetivas atas;
- c) No prazo de quinze dias consecutivos a contar da data do apuramento global das votações, comunicar os resultados das votações ao órgão de administração da Brisa O&M, proceder à divulgação dos mesmos e requerer junto da entidade competente os registos, juntando a documentação legalmente exigida.

Artigo 24.º

Constituição da comissão de trabalhadores e aprovação dos estatutos

1- A constituição da CT-Brisa e a aprovação dos seus estatutos são deliberadas em simultâneo pelos trabalhadores da Brisa O&M, com votos distintos, dependendo a validade da constituição da CT-Brisa da validade da aprovação dos estatutos.

2- A deliberação de constituir a CT-Brisa deve ser tomada por maioria simples dos votantes, sendo suficiente para a aprovação dos estatutos a deliberação por maioria relativa.

3- A votação da constituição da CT-Brisa e da aprovação dos seus estatutos é convocada com a antecedência mínima de quinze dias consecutivos por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da Brisa O&M, com ampla publicidade e menção expressa da data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de administração da empresa.

4- O órgão de administração da empresa deve entregar os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas, após a receção da convocatória, aos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

5- Cabe aos trabalhadores que procedem à convocação, elaborar o Regulamento Eleitoral.

6- O Regulamento Eleitoral é publicitado simultaneamente com a convocatória.

7- Caso haja dois ou mais projetos de estatutos submetido a votação, são aprovados os estatutos que recolherem o maior número de votos.

Artigo 25.º

Eleição da primeira comissão de trabalhadores

1- À eleição da primeira CT-Brisa é aplicável o disposto nos artigos anteriores, com as devidas adaptações.

2- A eleição da primeira CT-Brisa é convocada com a antecedência de quinze dias consecutivos, pela comissão eleitoral constitutiva, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de administração da empresa.

3- A data da realização do primeiro ato eleitoral deve ter lugar nos quarenta e cinco dias seguintes, contados a partir do dia seguinte à publicação dos estatutos, observadas as regras e os procedimentos previstos no calendário eleitoral.

ANEXO II

Regras de utilização do sistema de votação electrónica - PVE

Dos cadernos eleitorais

- 1- Uma vez fixado e divulgado o calendário eleitoral, cada eleitor deve consultar os cadernos eleitorais provisórios que forem disponibilizados pela comissão eleitoral.
- 2- No prazo de quarenta e oito horas a contar da referida divulgação, podem os interessados reclamar do teor dos cadernos eleitorais provisórios, com fundamento em omissão ou inscrição indevida.
- 3- As reclamações são decididas, no prazo de dois dias, pela comissão eleitoral.
- 4- Decididas as reclamações, ou não as havendo, decorrido o prazo fixado para o efeito, são organizados e divulgados os cadernos eleitorais definitivos.

Do código de validação de voto

- 5- Os eleitores recebem no correio electrónico profissional o código de validação de voto (CVV), este é secreto, pessoal e intransmissível, válido apenas para um ato eleitoral.
- 6- É responsabilidade do eleitor reclamar a não recepção do CVV nos prazos definidos no calendário eleitoral.

Do acesso aos dados da PVE

- 7- Apenas a comissão eleitoral ou a mesa de apuramento, tem acesso aos votos registados na PVE, cada membro da comissão eleitoral define parte da palavra passe de acesso, que manter em sigilo, apenas com a introdução de todas as partes, se acede aos resultados eleitorais.

Dos boletins de voto

- 8- Os boletins de voto são elaborados pela comissão eleitoral, e a sua utilização só é válida no período da votação.

Da votação

- 9- No período da votação o eleitor deve aceder à PVE desde qualquer computador com acesso à *internet*, utilizando o código de validação de voto (CVV) enviado para o correio electrónico profissional.
- 10- O sistema de votação verifica se a pessoa que pretende votar é um eleitor devidamente registado.
- 11- Após a autenticação, o eleitor acede ao ato eleitoral.
- 12- Até ao momento de clicar em «Votar», o processo de votação pode ser alterado, ou cancelado clicando em «Sair».
- 13- A votação é concluída com a apresentação de uma mensagem no ecrã confirmando a votação.

Das chaves criptográficas

- 14- O voto é cifrado pelo método de criptografia assimétrica e fica automaticamente arquivado na plataforma de votação electrónica, através de uma ligação segura, estando garantida a sua total confidencialidade e integridade.

Do sistema de votação electrónica

- 15- Em caso de utilização de sistema votação diverso, segue as regras de utilização do presente anexo com as necessárias adaptações.

Registado em 11 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Bodum Portuguesa Produção, SA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 31 de janeiro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2007.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Bodum Portuguesa Produção, SA, com sede na Zona Industrial Municipal da Adiça, 3460-070 Tondela, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, vem solicitar a publicação da alteração dos estatutos aprovados em 1 de fevereiro de 2024.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa Bodum Portuguesa - Produção, SA;
- f) (...)

Artigo 16.º

Controlo de gestão

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

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da Bodum Portuguesa - Produção, SA, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 19.º

Direito à informação

- 1- (...)
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não

só o órgão de gestão da Bodum Portuguesa - Produção, SA, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

- 3- (...)
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...)
- 4- (...)

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da Bodum Portuguesa - Produção, SA.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da Bodum Portuguesa - Produção SA, 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.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

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

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da Bodum Portuguesa - Produção, SA, ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da Bodum Portuguesa - Produção, SA

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

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas na sede da Bodum Portuguesa Produção, SA, para o exercício das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas obrigatórias

- a) (...);
- b) CT vinte e cinco horas mensais, acrescidas de mais vinte horas sempre que justificado, até ao máximo de quarenta horas mensais;
- c) (...)

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da Bodum Portuguesa - Produção, SA, que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e atividades.

- 2- (...)

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da Bodum Portuguesa - Produção, SA.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da Bodum Portuguesa - Produção, SA, na mesma data em que for tornada pública, por meio de correio eletrónico *email* com aviso de receção e leitura.

5- (...)

6- (...)

Registado em 15 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Entidade Reguladora para a Comunicação Social - ERC - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 2 de abril de 2025 para o mandato de 2 anos.

Efetivos:

Maria Antónia Araújo.

Eulália Pereira.

Neuza Alves.

Suplentes:

Francisca Vieira.

Carla Fonseca.

Vanda Ferreira.

Registado em 11 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

SNA Europe (Industries), L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 27 março de 2025 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Fernando da Costa Santos.
António Manuel Quintas Carvalho.
Ana Maria Campos da Silva.

Suplentes:

António José Laranjeira Saraiva.
Ana Fernanda Azevedo Silva.
Rogério José Caseira Rocha da Silva.

Registado em 11 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****II - ELEIÇÕES****MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA eleita em 28 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023, com substituições dos seus membros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023 e n.º 22, de 15 de junho de 2024, foi efetuada a seguinte substituição:

Anabela Farinho Viegas Ramos, é substituída por Fernando Jorge Montenegro Seixas Maurício Costa.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Design das Artes do Têxtil**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a Especialista em Negociação e Estratégia de Vendas**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Técnico/a Especialista em Automação, Robótica e Manutenção Industrial**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).
- **Técnico/a Especialista em Comércio Moda**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).
- **Técnico/a Especialista em Têxteis Técnicos e Funcionais**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).
- **Técnico/a Especialista em Ultimação Têxtil**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão Industrial de Madeira e Mobiliário**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 7**).
- **Técnico/a Especialista em Tecnologias Digitais de Fabrico de Madeira e Mobiliário**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 8**).
- **Técnico/a Especialista de Gestão e Produção da Indústria da Cortiça**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 9**).
- **Técnico/a Especialista em Ensaios da Construção Civil**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 10**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM DESIGN DAS ARTES DO TÊXTIL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Design das Artes do Têxtil

DESCRIÇÃO GERAL: Criar, planificar e desenvolver produtos e coleções têxteis, aplicados a vários setores da atividade artesanal, considerando as tendências de moda, o mercado e a viabilidade produtiva/comercial e assegurar os princípios da qualidade, segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC ²	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar a teoria do <i>design</i> nas artes do têxtil	2,25
	02	Desenvolver projetos de <i>design</i> têxtil	4,50
	03	Desenhar estruturas têxteis	4,50
	04	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na área do artesanato	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar as tendências de moda e inspirações	2,25
	02	Criar painéis de tendências	2,25
	03	Desenhar debuxos de ligamentos fundamentais e compostos	4,50
	04	Manusear materiais e equipamentos têxteis	4,50
	05	Executar tingimentos com elementos naturais	2,25
	06	Produzir estampados	4,50
	07	Executar técnicas de iniciação à tecelagem	4,50
	08	Reproduzir amostras em tear com 8 quadros	4,50
	09	Reproduzir amostras em tear com 12 quadros	4,50
	10	Desenhar motivos/padrões com ferramentas informáticas	4,50
	11	Desenhar debuxos simples com CAD	4,50
	12	Projetar e produzir tecidos com bainhas abertas	2,25
	13	Projetar e produzir tecidos com puxados	2,25
	14	Projetar e produzir tecidos com padrões adamsados	2,25
	15	Executar tecidos <i>overshot</i>	2,25
	16	Projetar e produzir tecidos duplos	4,50
	17	Executar tecidos arrendados	4,50
	18	Elaborar fichas técnicas para as artes do têxtil	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63,00

² Os códigos assinalados a preto correspondem a UC específicas de uma qualificação. Os códigos assinalados a laranja correspondem a UC comuns a duas ou mais qualificações.

Para obter a qualificação de Técnico Especialista em *Design* das Artes do Têxtil, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenhar debuxos de ligamentos múltiplos	4,50
	02	Projetar e executar tecidos triplos	4,50
	03	Realizar projetos criativos em tecelagem para vestuário	4,50
	04	Realizar projetos criativos de tecelagem para acessórios	4,50
	05	Implementar estratégias de <i>marketing</i> e publicidade aplicadas às artes do têxtil	4,50
	06	Elaborar o plano de negócios	4,50
Total de pontos de crédito da Componente de Formação Tecnológica			76,50

Anexo 2:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM NEGOCIAÇÃO E ESTRATÉGIA DE VENDAS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo³

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Negociação e Estratégia de Vendas

DESCRIÇÃO GERAL: Planear, coordenar e desenvolver processos comerciais e estratégias de vendas de produtos e/ou serviços de uma empresa, em ambientes de *business to business* ou *business to consumer*, através de canais físicos e/ou digitais.

³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em língua portuguesa no setor do comércio e serviços	4,50
	02	Interagir em inglês no serviço do comércio e serviços	4,50
	03	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	04	Gerir o tempo e organizar o trabalho em contexto empresarial	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação sobre o setor do comércio e serviços	2,25
	02	Planear e realizar estudos de mercado	4,50
	03	Analisar o comportamento do consumidor	4,50
	04	Elaborar estratégias de venda multicanal	2,25
	05	Conceber e monitorizar o plano de vendas da empresa	4,50
	06	Realizar prospeção comercial e planear a venda através de meios físicos e digitais	2,25
	07	Gerir a carteira de clientes	4,50
	08	Implementar processos de <i>CRM analytics</i>	4,50
	09	Gerir reclamações e litígios em vendas	2,25
	10	Definir, implementar e monitorizar estratégias de fidelização de clientes	2,25
	11	Conceber, executar e monitorizar processos de negociação e venda de produtos e serviços em ambientes de <i>business to business</i> e/ou <i>business to consumer</i>	4,50
	12	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	13	Gerir processos de serviço pós-venda	2,25
	14	Coordenar a atividade das equipas de vendas	4,50
	15	Gerir processos de <i>sales automation</i>	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			54,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Negociação e Estratégia de Vendas, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes a 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em língua estrangeira na negociação e venda	4,50
	02	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	03	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	04	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	05	Elaborar o plano de negócios	4,50
	06	Aplicar a inteligência emocional no processo de venda	2,25
	07	Implementar a estratégia de vendas e <i>marketing</i> em feiras e eventos	2,25
	08	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do comércio e serviços	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			67,50

Anexo 3:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM AUTOMAÇÃO, ROBÓTICA E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁴

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Automação, Robótica e Manutenção Industrial

DESCRIÇÃO GERAL: Projetar, fabricar e efetuar a manutenção de equipamentos mecatrónicos industriais, automatizados e robóticos, garantindo produtividade, qualidade e segurança dos processos produtivos.

⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em Língua Portuguesa no setor industrial	4,50
	02	Interagir em inglês no setor industrial	4,50
	03	Efetuar cálculos matemáticos em processos industriais	4,50
	04	Implementar a legislação laboral	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar desenho técnico em CAD	4,50
	02	Desenvolver conjuntos mecânicos de máquinas	2,25
	03	Desenvolver e ensaiar circuitos de corrente contínua	2,25
	04	Desenvolver e ensaiar circuitos de corrente alternada	2,25
	05	Instalar e ensaiar máquinas elétricas	2,25
	06	Desenvolver e executar circuitos eletrónicos	4,50
	07	Desenvolver circuitos de eletrónica de potência	4,50
	08	Efetuar a programação de microcontroladores	4,50
	09	Desenvolver e ensaiar circuitos eletropneumáticos e eletro-hidráulicos	4,50
	10	Projetar e desenvolver circuitos eletromecânicos	4,50
	11	Desenvolver circuitos de segurança elétrica em equipamentos mecatrónicos	2,25
	12	Dimensionar dispositivos de proteção elétrica	2,25
	13	Gerir a manutenção de equipamentos e sistemas	4,50
	14	Diagnosticar avarias em máquinas e equipamentos	2,25
	15	Selecionar e planear a instalação de dispositivos de instrumentação e de controlo de processos	2,25
	16	Projetar e implementar a instalação de autómatos programáveis	4,50
	17	Programar dispositivos de interface homem-máquina (HMI)	2,25
	18	Dimensionar e parametrizar variadores eletrónicos de velocidade e <i>servodrives</i>	2,25
	19	Programar manipuladores industriais robóticos	4,50
	20	Aplicar e configurar redes industriais	2,25
	21	Programar e ensaiar equipamentos com comando numérico	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			67,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Automação, Robótica e Manutenção Industrial, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 9 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Projetar instalações elétricas industriais	2,25
	02	Implementar sistemas de supervisão e controlo industrial	2,25
	03	Aplicar princípios e métodos de gestão industrial	2,25
	04	Otimizar processos produtivos	2,25
	05	Organizar a manutenção e otimizar a utilização de sistemas AVAC	2,25
	06	Configurar equipamento de visão artificial	2,25
	07	Desenvolver algoritmos	2,25
	08	Desenvolver aplicações com programação por blocos <i>no-code</i>	2,25
	09	Conceber programas em linguagem estruturada	4,50
	10	Conceber programas em linguagem C/C++	4,50
	11	Implementar sistemas de segurança em sistemas de controlo e automação	4,50
	12	Projetar e montar sistemas mecatrónicos	4,50
	13	Desenhar e imprimir peças 3D	2,25
	14	Aplicar princípios de organização industrial e da empresa	2,25
	15	Coordenar equipas de trabalho	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 4:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM COMÉRCIO MODA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁵

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Comércio Moda

DESCRIÇÃO GERAL: Preparar, planear, executar e monitorizar operações de prospeção, promoção, compras e vendas de produtos e serviços em empresas de produção e de distribuição de produtos moda.

⁵ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Adotar práticas de controlo de gestão na <i>supply chain</i>	2,25
	02	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	03	Implementar procedimentos de análise de dados e processos de CRM <i>analytics</i>	4,50
	04	Interagir em inglês no setor da moda	4,50
	05	Aplicar princípios de direito e ética comercial	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar técnicas de prospeção e análise de mercados para as indústrias da moda	2,25
	02	Elaborar o plano de negócios	4,50
	03	Apoiar a criação de um plano de <i>marketing</i> para as indústrias da moda	2,25
	04	Aplicar a inteligência artificial nas estratégias de <i>marketing</i> digital	2,25
	05	Preparar e realizar o processo de compras de moda	4,50
	06	Preparar e realizar o processo de venda de produto moda	4,50
	07	Apoiar a implementação do <i>e-business</i> e <i>e-commerce</i> no comércio moda	4,50
	08	Gerir orçamentos e custos	4,50
	09	Adotar normas de comércio internacional	2,25
	10	Apoiar o processo de internacionalização da empresa	4,50
	11	Implementar um modelo de negócio sustentável nas indústrias da moda	2,25
	12	Adotar práticas de gestão da qualidade no comércio moda	4,50
	13	Aplicar ferramentas de gestão da atividade comercial	2,25
	14	Aplicar técnicas de atendimento e de negociação	4,50
	15	Implementar procedimentos de avaliação de fornecedores nos setores da moda	2,25
	16	Gerir reclamações e conflitos com clientes e fornecedores	2,25
	17	Apoiar o processo de logística internacional	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			56,25

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Comércio Moda, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	02	Analisar e organizar informação técnica do produto moda	2,25
	03	Interagir em inglês no <i>marketing</i> de venda	4,50
	04	Interagir em língua estrangeira no <i>marketing</i> de venda	4,50
	05	Prestar informação sobre a indústria da moda	2,25
	06	Utilizar ferramentas de comunicação visual	2,25
	07	Avaliar desafios da sustentabilidade na indústria da moda	2,25
	08	Elaborar e organizar informação técnica de modelos de calçado	2,25
	10	Elaborar e organizar informação técnica de modelos de marroquinaria	2,25
	11	Classificar e selecionar peles e couros	2,25
	12	Elaborar cadernos de encargos de produtos têxteis	2,25
	13	Avaliar materiais têxteis para o desenvolvimento de produtos de vestuário	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 5:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TÊXTEIS TÉCNICOS E FUNCIONAIS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁶

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Têxteis Técnicos e Funcionais

DESCRIÇÃO GERAL: Conceber, desenvolver e monitorizar o desenvolvimento de têxteis técnicos e funcionais aplicados em diversas áreas de atividade, recorrendo a materiais, processos, metodologias e tecnologias emergentes.

⁶ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em inglês no setor do têxtil e do vestuário	4,50
	02	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	03	Conceber e gerir projetos de Investigação, Desenvolvimento e Inovação (I&D+i)	2,25
	04	Prestar informação sobre inovação no setor do têxtil e do vestuário	2,25
	05	Aplicar química na indústria têxtil	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar os domínios de aplicação e mercados dos têxteis técnicos e funcionais	2,25
	02	Analisar e seleccionar materiais e estruturas têxteis convencionais	2,25
	03	Conceber e monitorizar o desenvolvimento de não-tecidos	2,25
	04	Conceber e monitorizar o desenvolvimento de materiais e estruturas têxteis avançados	2,25
	05	Conceber e monitorizar o desenvolvimento de polímeros, fibras e fios de alto desempenho	2,25
	06	Conceber e monitorizar o desenvolvimento de materiais compósitos reforçados por têxteis	2,25
	07	Conceber e monitorizar o desenvolvimento de têxteis técnicos e funcionais para desporto e lazer	2,25
	08	Conceber e monitorizar o desenvolvimento de têxteis técnicos e funcionais para a saúde	2,25
	09	Conceber e monitorizar o desenvolvimento de têxteis técnicos e funcionais para transportes	2,25
	10	Conceber e monitorizar o desenvolvimento de têxteis técnicos e funcionais para a proteção e segurança	2,25
	11	Conceber e monitorizar o desenvolvimento de têxteis técnicos e funcionais para <i>habitat</i>	2,25
	12	Conceber e monitorizar o desenvolvimento de nanomateriais	2,25
	13	Conceber e monitorizar o desenvolvimento de têxteis inteligentes e interativos	2,25
	14	Conceber e monitorizar o desenvolvimento de outras aplicações de têxteis técnicos e funcionais	2,25
	15	Monitorizar e realizar a funcionalização de substratos têxteis	4,50
	16	Monitorizar e realizar operações de revestimento e laminagem em substratos têxteis	4,50
	17	Monitorizar e realizar operações de união de peças por processos não convencionais	2,25
	18	Controlar a qualidade e monitorizar o desempenho dos têxteis técnicos e funcionais	4,50

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	19	Calcular o custo do produto	2,25
	20	Criar projeto concetual de têxteis técnicos e funcionais	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			54,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Têxteis Técnicos e Funcionais, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver projeto de prototipagem de têxteis técnicos e funcionais	4,50
	02	Implementar metodologias de desenvolvimento e otimização de produtos e processos	4,50
	03	Adotar sistemas de digitalização na indústria da moda	4,50
	04	Implementar estratégias de <i>marketing</i> do produto	2,25
	05	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	06	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do têxtil e do vestuário	2,25
	07	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do têxtil e do vestuário	4,50
	08	Implementar práticas de <i>design</i> e desenvolvimento do produto para a circularidade	2,25
	09	Implementar normas e certificações de produtos têxteis	2,25
	10	Utilizar ferramentas da inteligência artificial na organização	2,25
	11	Implementar e monitorizar processos de revestimentos têxteis	2,25
	12	Comunicar e interagir em contexto de trabalho	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 6:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM ULTIMAÇÃO TÊXTIL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁷

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Ultimação Têxtil

DESCRIÇÃO GERAL: Desenvolver e monitorizar os processos de coloração e acabamentos têxteis com recurso a metodologias de inovação, organização e gestão e a tecnologias têxteis emergentes, respeitando as normas de qualidade, de segurança e saúde no trabalho, de sustentabilidade e de proteção ambiental.

⁷ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em inglês no setor do têxtil e do vestuário	4,50
	02	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	03	Conceber e gerir projetos de Investigação, Desenvolvimento e Inovação (I&D+i)	2,25
	04	Prestar informação sobre inovação no setor do têxtil e vestuário	2,25
	05	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do têxtil e vestuário	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação técnica sobre materiais e processos têxteis	4,50
	02	Implementar colorimetria na indústria têxtil	2,25
	03	Implementar química da cor em processos de ultimização têxtil	4,50
	04	Planear e implementar processos de tinturaria convencional	4,50
	05	Planear e implementar processos de tinturaria inovadores	4,50
	06	Planear e implementar processos de estampania convencional	2,25
	07	Planear e implementar processos de estampania inovadores	4,50
	08	Planear e implementar processos de acabamentos têxteis convencionais	2,25
	09	Planear e implementar processos de acabamentos têxteis inovadores	4,50
	10	Preparar têxteis técnicos e funcionais para a produção	2,25
	11	Gerir e organizar a produção	2,25
	12	Analisar e implementar medidas de prevenção de defeitos industriais	2,25
	13	Realizar operações de caracterização e etiquetagem de materiais têxteis	2,25
	14	Realizar o controlo de qualidade têxtil em laboratório	4,50
	15	Elaborar cadernos de encargos de produtos têxteis	2,25
	16	Adotar práticas de proteção ambiental, eficiência energética e segurança no STV	2,25
	17	Implementar práticas de rastreabilidade e controlo dos processos de ultimização têxtil	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			54,00

Para obter a qualificação de Técnico Especialista em Ultimação Têxtil, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Criar projeto concetual de ultimação têxtil	4,50
	02	Desenvolver projeto de prototipagem de ultimação têxtil	4,50
	03	Calcular o custo do produto	2,25
	04	Adotar práticas de sustentabilidade na produção têxtil	2,25
	05	Implementar normas e certificações de produtos têxteis	2,25
	06	Implementar procedimentos de manutenção	2,25
	07	Adotar práticas de controlo de gestão na <i>supply chain</i>	2,25
	08	Adotar sistemas de digitalização na indústria da moda	4,50
	09	Implementar metodologias de desenvolvimento e otimização de produtos e processos	2,25
	10	Implementar estratégias de <i>marketing</i> do produto	2,25
	11	Monitorizar e realizar a funcionalização de substratos têxteis	4,50
	12	Monitorizar e realizar operações de revestimento e laminagem em substratos têxteis	4,50
	13	Aplicar fundamentos de moda e <i>design</i>	2,25
	14	Implementar e monitorizar processos de revestimentos têxteis	2,25
	15	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do têxtil e do vestuário	2,25
	16	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 7:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO INDUSTRIAL DE MADEIRA E MOBILIÁRIO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁸

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Gestão Industrial de Madeira e Mobiliário

DESCRIÇÃO GERAL: Gerir e promover a melhoria dos processos de produção industrial na área do mobiliário e outros produtos em madeira, efetuando a interligação entre os operacionais e responsáveis superiores, otimizando recursos humanos, processos produtivos e atividades de manutenção, logística e da qualidade, contribuindo para o aumento da competitividade e da produtividade.

⁸ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Utilizar ferramentas de tratamento de dados	4,50
	02	Utilizar ferramentas da inteligência artificial na organização	2,25
	03	Aplicar princípios de organização industrial e da empresa	2,25
	04	Aplicar sistemas de gestão integrados	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planear e controlar a produção	2,25
	02	Modelar conjuntos em CAD 3D	4,50
	03	Gerir as compras e aprovisionamento	2,25
	04	Preparar e organizar madeiras e derivados	2,25
	05	Implementar tecnologias de produção em mobiliário e carpintaria	4,50
	06	Estabelecer as gamas operatórias dos produtos na segunda transformação	2,25
	07	Gerir o fluxo de informação da produção	2,25
	08	Gerir os stocks e inventários em mobiliário e carpintaria	2,25
	09	Gerir as operações e logística em mobiliário e carpintaria	2,25
	10	Realizar estudos de métodos e tempos	4,50
	11	Executar o dossier de produção de mobiliário e carpintaria	2,25
	12	Controlar a qualidade da produção de mobiliário e carpintaria	2,25
	13	Aplicar ferramentas da qualidade no processo produtivo ou produto	2,25
	14	Elaborar planos para a manutenção de máquinas e ferramentas	2,25
	15	Implementar e monitorizar sistemas de gestão ambiental	2,25
	16	Calcular o custo de produção	2,25
	17	Orçamentar produtos de mobiliário e carpintaria	2,25
	18	Planear e coordenar a expedição de mobiliário e carpintaria	2,25
	19	Gerir as reclamações de produtos e processo produtivo	2,25
	20	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	21	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor das madeiras e do mobiliário	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			54,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão Industrial de Madeira e Mobiliário, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em inglês no setor das madeiras e do mobiliário	4,50
	03	Executar protótipos de mobiliário ou carpintaria	4,50
	04	Monitorizar o tratamento de efluentes e resíduos no setor das madeiras	2,25
	05	Aplicar o plano estratégico e operacional da empresa	2,25
	06	Implementar ações preventivas nos sistemas integrados de gestão	2,25
	07	Implementar a manutenção preventiva de máquinas e mecanismos	2,25
	08	Participar em auditorias a sistemas de gestão	4,50
	09	Elaborar o plano de negócios	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 8:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TECNOLOGIAS DIGITAIS DE FABRICO DE MADEIRA E MOBILIÁRIO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁹

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Tecnologias Digitais de Fabrico de Madeira e Mobiliário

DESCRIÇÃO GERAL: Executar em plataformas digitais colaborativas, produtos e processos de mobiliário e carpintaria, programando e monitorizando equipamentos conectados ao fabrico e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho, qualidade e ambiente.

⁹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar princípios de geometria e trigonometria	4,50
	02	Utilizar ferramentas da inteligência artificial na organização	2,25
	03	Desenvolver algoritmos	2,25
	04	Interagir em inglês no setor das madeiras e do mobiliário	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar desenhos técnicos de mobiliário e construções em madeira	4,50
	02	Modelar componentes em CAD 3D	4,50
	03	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor das madeiras e do mobiliário	2,25
	04	Programar e operar manualmente os centros de trabalho CNC para mobiliário e carpintaria	4,50
	05	Elaborar programas CNC para um conjunto de peças com afinidade	4,50
	06	Modelar e maquinar com CNC, componentes e superfícies tridimensionais	4,50
	07	Operar plataformas digitais para desenvolvimento de produtos de mobiliário e carpintaria	4,50
	08	Operar plataformas digitais para programação de centros de trabalho CNC para mobiliário e carpintaria	4,50
	09	Operar hardware e software de digitalização de peças e componentes	2,25
	10	Executar componentes de mobiliário e carpintaria, com tecnologias de fabrico aditivo	4,50
	11	Integrar um robô colaborativo num processo de fabrico de mobiliário ou carpintaria	4,50
	12	Operar plataformas digitais para integração dos processos de fabrico de produtos de mobiliário e carpintaria	4,50
	13	Monitorizar sistemas ciberfísicos industriais (IIoT) de fabrico de mobiliário e carpintaria	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			54,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Tecnologias Digitais de Fabrico de Madeira e Mobiliário, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Estabelecer as gamas operatórias dos produtos na segunda transformação	2,25
	02	Analisar centros de trabalho CNC para mobiliário e carpintaria	4,50
	03	Gerir as ferramentas dos centros de trabalho CNC para mobiliário e carpintaria	4,50
	04	Planear e instalar a infraestrutura de redes locais	4,50
	05	Implementar políticas de segurança numa rede informática	4,50
	06	Programar funcionalidades <i>web</i>	4,50
	07	Interagir em língua estrangeira no setor das madeiras e do mobiliário	4,50
	08	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 9:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA DE GESTÃO E PRODUÇÃO DA INDÚSTRIA DA CORTIÇA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹⁰

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista de Gestão e Produção da Indústria da Cortiça

DESCRIÇÃO GERAL: Planear e coordenar as atividades nas áreas da transformação da cortiça em rolhas e discos naturais, granulação, aglomeração da cortiça para rolhas e para outras aplicações de cortiça, de acordo com procedimentos pré-estabelecidos, normas, legislação e referenciais aplicáveis.

¹⁰ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Utilizar ferramentas de tratamento de dados	4,50
	02	Utilizar ferramentas da inteligência artificial na organização	2,25
	03	Aplicar princípios de organização industrial e da empresa	2,25
	04	Aplicar sistemas de gestão integrados	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planear e controlar a produção de produtos de cortiça	2,25
	02	Gerir o processo de fabricação de rolhas e discos de cortiça natural	2,25
	03	Gerir o processo de trituração e granulação da cortiça	2,25
	04	Gerir o processo de fabricação de rolhas de cortiça aglomerada	2,25
	05	Gerir a seleção de rolhas e discos de cortiça natural	2,25
	06	Gerir o processo de semi-acabamento de rolhas de cortiça	2,25
	07	Gerir o processo de acabamento de rolhas de cortiça	2,25
	08	Gerir o processo de fabricação de blocos, cilindros e tapete de cortiça aglomerada	2,25
	09	Gerir o processo de corte de blocos e cilindros de cortiça aglomerada	2,25
	10	Gerir os processos de acabamentos de placas e rolos de cortiça aglomerada	2,25
	11	Implementar o código internacional das práticas rolheiras (CIPR)	2,25
	12	Controlar a qualidade de granulados e rolhas de cortiça	2,25
	13	Controlar a qualidade de aglomerados expandidos e compostos de cortiça	2,25
	14	Gerir o fluxo de informação da produção	2,25
	15	Aplicar estratégias de melhoria na indústria da cortiça	4,50
	16	Implementar as normas e a legislação de segurança e saúde no trabalho na indústria da cortiça	2,25
	17	Calcular os custos de produção	2,25
	18	Controlar stocks	2,25
	19	Gerir a manutenção de máquinas e ferramentas de produção na indústria da cortiça	4,50
	20	Interagir em inglês no setor da cortiça	4,50
	21	Analisar dados estatísticos do processo produtivo	2,25
	22	Gerir e liderar equipas	2,25
	23	Aplicar práticas de gestão da qualidade e segurança alimentar na indústria da cortiça	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			60,75

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Cortiça, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 15,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC ⁴	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar práticas de gestão do tempo e organização do trabalho	2,25
	02	Aplicar estratégias para a automação de sistemas produtivos	2,25
	03	Aplicar o plano estratégico e operacional da empresa	2,25
	04	Aplicar ferramentas da qualidade no processo produtivo	2,25
	05	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	06	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	07	Aplicar práticas de gestão florestal e da cadeia de custódia - cortiça	2,25
	08	Adotar práticas de sustentabilidade na indústria da cortiça	2,25
	09	Aplicar técnicas elementares de artesanato em cortiça	4,50
	10	Aplicar técnicas complexas de artesanato em cortiça	4,50
	11	Interagir em língua estrangeira no setor da cortiça	4,50
	12	Aplicar técnicas de análise sensorial na indústria rolheira	2,25
	13	Aplicar os princípios de gestão do montado de sobro	2,25
	14	Elaborar a ficha técnica de produto e especificações técnicas do processo	2,25
	15	Aplicar os processos de transformação e criação de novos materiais	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 10:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM ENSAIOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹¹

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Ensaios da Construção Civil

DESCRIÇÃO GERAL: Planear, realizar e monitorizar ensaios relativos ao controlo de qualidade de materiais de construção, contribuindo para a qualidade geral da obra e da sua durabilidade.

¹¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar o cálculo matemático em operações de produção	4,50
	02	Interagir em inglês no setor da construção civil	4,50
	03	Adotar práticas de gestão da qualidade em construção civil	4,50
	04	Utilizar folhas de cálculo no registo, análise e controlo de dados	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15,00

COMPONENTE TECNOLÓGICA UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar processos de metrologia e calibração	4,50
	02	Implementar procedimentos de acreditação do laboratório	2,25
	03	Aplicar princípios básicos de geologia e mineralogia na construção civil	2,25
	04	Gerir e avaliar materiais utilizados em construção: betão e misturas betuminosas	2,25
	05	Avaliar o comportamento mecânico dos solos	2,25
	06	Planear e executar ensaios físicos em solos	4,50
	07	Planear e executar ensaios mecânicos em solos	4,50
	08	Avaliar resultados de ensaios laboratoriais em obras rodoviárias	4,50
	09	Planear e executar ensaios físicos em agregados	2,25
	10	Planear e executar ensaios mecânicos em agregados	2,25
	11	Planear e executar ensaios em cimentos	2,25
	12	Planear e executar ensaios laboratoriais em betões	4,50
	13	Planear e executar ensaios em betões e estruturas de betão armado em obra	2,25
	14	Avaliar resultados dos ensaios laboratoriais de estruturas de betão armado	2,25
	15	Planear e executar ensaios em ligantes betuminosos	2,25
	16	Planear e executar ensaios em misturas betuminosas	4,50
	17	Planear e executar ensaios químicos de materiais de construção	2,25
	18	Planear e executar prospeções geotécnicas	4,50
	19	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na construção	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			58,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Ensaio da Construção Civil, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planear e executar ensaios em resíduos de construção e demolição	2,25
	02	Avaliar a integração e a sustentabilidade de novos materiais na reabilitação de edifícios	4,50
	03	Participar na implementação de um sistema de gestão da qualidade	2,25
	04	Planear e executar ensaios para quantificação dos parâmetros geotécnicos	2,25
	05	Analisar os projetos de estruturas	4,50
	06	Implementar o plano de gestão de resíduos de construção e demolição	2,25
	07	Planear e executar ensaios de diagnóstico de patologias de edifícios	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Tecnologia Mecatrónica (521274)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Tecnologia Mecânica (521275)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Manutenção Industrial/Mecatrónica (521385)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Comércio Moda (542291)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Têxteis Técnicos e Funcionais (542292)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Processos de Coloração e Acabamentos Têxteis (542285)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.