



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global	1832
- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras	1858
- 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 - Alteração salarial e outras	1874
- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras	1882
- Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado	1885
- Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras	1904

- Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras	1905
- Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outra	1912
- Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global - Retificação	1914

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar que passa a denominar-se STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar - Alteração	1917
--	------

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica - Eleição	1917
- Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA - Eleição	1918

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ACAP - Associação Automóvel de Portugal - Alteração	1918
- Associação Empresarial de Ansião - Alteração	1919
- Associação Nacional das Farmácias - ANF - Retificação	1923

II – Direção:

- ACAP - Associação Automóvel de Portugal - Eleição	1924
- Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões - Eleição	1924
- ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel - Eleição	1924
- Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) - Eleição	1924

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- GUIMABUS - Empresa Transportes de Guimarães, Unipessoal L.da - Constituição	1925
---	------

II – Eleições:

- GUIMABUS - Empresa Transportes de Guimarães, Unipessoal L.da - Eleição	1935
- Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - Eleição	1935
- INESC TEC - Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores, Tecnologia e Ciência - Eleição	1935

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa - Convocatória	1936
- Gonvarri - Produtos Siderúrgicos, SA - Convocatória	1936

II – Eleição de representantes:

- José dos Santos Monteiro, L.da - Eleição	1936
- Novadelta - Comércio e Indústria de Cafés, L.da - Eleição	1936

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 8 de 15 de maio de 2021.

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT vincula, por um lado, todas as entida-

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

Cláusula 2.^a

Âmbito

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

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 7000 e 35 respetivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 12 meses, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2- A tabela salarial constante do anexo III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão, período experimental, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

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

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

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

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confirmem escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação, se concluíram a escolaridade;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Condições específicas de admissão

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Condições e duração do período experimental

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

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

ii) Desempenhem funções de confiança;

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

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

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

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

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

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

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

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos

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

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

SECÇÃO II

Formação profissional, educação e certificação

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

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

2- As horas de formação certificadas que não forem organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

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

Cláusula 9.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- O empregador deve facilitar a formação por iniciativa

do trabalhador.

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

CAPÍTULO III

Contrato a termo resolutivo

Cláusula 10.^a

Termo certo ou incerto

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

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

- a) Artigo 140.º - Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo;
- b) Artigo 141.º - Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo;
- c) Artigo 142.º - Casos especiais de contrato de trabalho de muita curta duração;
- d) Artigo 143.º - Sucessão de contrato de trabalho a termo;
- e) Artigo 144.º - Informações relativas a contrato de trabalho a termo;
- f) Artigo 145.º - Preferência na admissão;
- g) Artigo 146.º - Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo;
- h) Artigo 147.º - Contrato de trabalho sem termo;
- i) Artigo 148.º - Duração de contrato de trabalho a termo;
- j) Artigo 149.º - Renovação de contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exer-

ça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;

i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;

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

m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

n) Enviar ao SETAAB até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

i) Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no

trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

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

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 13.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;

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

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

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 14.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

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

Cláusula 15.^a

Regulamento interno

1- O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho, nos termos do artigo 99.º do Código do Trabalho, nomeadamente:

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

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

Cláusula 16.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

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

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

Cláusula 17.^a

Transmissão do estabelecimento

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

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 18.^a

Limites máximos do período normal de trabalho

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

Cláusula 19.^a

Regime de adaptabilidade

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

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

referência a períodos de seis meses.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Recuperação de horas

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

Cláusula 21.^a

Banco de horas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

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

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

Cláusula 22.^a

Limite máximo da duração média do trabalho semanal

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

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Alteração de horário de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso correspondente a, no mínimo, meia hora, ou, no máximo, duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho

consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo, caso aquele período seja superior a 10 horas.

Cláusula 26.^a

Descanso diário

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

2- O disposto no número anterior não é aplicável:

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho, nomeadamente:

i) Trabalhos de manutenção e higienização de espaços fabris, bem como de logística no domínio da receção e expedição de produtos;

ii) Atendimento e prestação de esclarecimentos aos trabalhadores, antes e/ou após o período normal de trabalho das equipas operacionais;

iii) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico, nomeadamente a atividade de motorista e de operador de máquinas agrícolas.

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

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

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

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

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

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 28.^a

Definição do trabalho suplementar

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

Cláusula 29.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

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

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames.

Cláusula 30.^a

Condições de trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 31.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

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

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

Cláusula 32.^a

Descanso compensatório

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

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

Cláusula 33.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em

regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.

4- O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

5- O acordo deve conter e definir, nomeadamente:

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
- c) O período normal do trabalho diário e semanal;
- d) O horário de trabalho;
- e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do número 1 do artigo 169.º-B.

6- A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

7- Se a proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.

8- No caso de a atividade contratada com o trabalhador ser, pela forma como se insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com o regime de teletrabalho, a proposta de acordo feita pelo trabalhador só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.

9- O local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador.

SECÇÃO IV

Trabalho noturno

Cláusula 34.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 6h30 do dia seguinte.

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

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

- a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno.

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

SECÇÃO V

Não-prestação de trabalho por questões climatéricas

Cláusula 35.^a

Não-prestação de trabalho por questões climatéricas

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

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

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

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 37.^a

Feriados

- 1- São feriados obrigatórios:
 - 1 de janeiro;
 - Terça-Feira de Carnaval;
 - Sexta-Feira Santa (festa móvel);
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de abril;

- 1 de maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

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

Cláusula 38.^a

Concessão de dispensas

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

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

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

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 39.^a

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

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

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

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 41.^a

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

Cláusula 45.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

4- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a

12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

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

Cláusula 46.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

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

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

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

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 47.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 48.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos seguintes termos:

a. Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

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

c. Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

d. Aplica-se o disposto na alínea b.2) em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

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

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

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

f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

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

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

i) Candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 49.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

7- As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo

de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

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

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

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

e) As previstas nas alíneas f) e k) do número 2 da cláusula 48.^a deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador ex-

pressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta justificada, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se tratar de férias no ano de admissão.

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

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

SECÇÃO V

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 52.^a

Impedimento prolongado

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

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

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

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

Cláusula 53.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 54.^a

Princípio constitucional da retribuição

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

Cláusula 55.^a

Conceito de retribuição do trabalho

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

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

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

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

5- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

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

c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente;

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

Cláusula 56.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

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

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *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 57.^a

Retribuição mista

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

Dedução sobre a remuneração mínima

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Forma de pagamento

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

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

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve

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

Cláusula 60.^a

Retribuição de trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 61.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

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

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

Cláusula 62.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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

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

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

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

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

Cláusula 65.^a

Diuturnidades

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

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a prestação efetiva de trabalho na categoria conta-se desde 1

de julho de 2007, salvo para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de maio de 2015, que vencem a primeira diuturnidade quando completarem cinco anos de prestação efetiva de trabalho na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador.

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

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

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

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

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 68.^a

Local de trabalho

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante de transferência definitiva do trabalhador.

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

Cláusula 69.^a

Transporte no local de trabalho

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

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

Cláusula 70.^a

Conceito de transferência definitiva do local de trabalho

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

Cláusula 71.^a

Transferência definitiva a pedido do trabalhador

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

Cláusula 72.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 73.^a

Transferência temporária do local de trabalho

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 74.^a

Regime de deslocações

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

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

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

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

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

b) Alimentação até aos seguintes valores:

– Pequeno-almoço 4,00 €;

– Almoço ou jantar 14,50 €;

– Alojamento pago contra fatura.

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 75.^a

Parentalidade

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

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

Cláusula 76.^a

Proteção na parentalidade

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

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - c) Licença por interrupção de gravidez;
 - d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - e) Licença por adoção;
 - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações entrilhas das regiões autónomas;
 - g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - i) Dispensa para consulta pré-natal;
 - j) Dispensa para avaliação para adoção;
 - k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - l) Faltas para assistência a filho;
 - m) Faltas para assistência a neto;
 - n) Licença para assistência a filho;
 - o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
 - p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
 - s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- 2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 77.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e 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 78.^a

Licença parental inicial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

do internamento.

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

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

Cláusula 79.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 80.^a

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

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 78.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

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

Cláusula 81.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas 6 semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o

pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 82.^a

Outros direitos da parentalidade

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

a) Artigo 44.º - Licença por adoção;

b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;

c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;

d) Artigo 46.º-A - Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida;

e) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;

f) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;

g) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;

h) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;

i) Artigo 51.º - Licença parental complementar;

j) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;

k) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;

l) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

m) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

n) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;

p) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

q) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

s) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;

t) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

u) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;

v) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

w) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

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

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada

fora da ilha de residência para realização de parto;

- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;
- l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

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

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

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

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

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

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

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a

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

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 83.^a

Trabalho de menores

1- O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor.

Cláusula 84.^a

Inspecções médicas

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

2- Os resultados da inspeção médica referida no número anterior, devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas de aptidão.

Cláusula 85.^a

Formação profissional

O empregador deve assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 86.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 87.^a

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 88.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no número 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar, ou através, do ou dos, superiores hierárquicos dos trabalhadores.

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

a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;

b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;

c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;

d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;

e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;

b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:

- 1) Caducidade;
- 2) Revogação;
- 3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- 4) Despedimento coletivo;
- 5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- 6) Despedimento por inadaptação;
- 7) Resolução pelo trabalhador;
- 8) Denúncia pelo trabalhador.

c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;

d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 90.^a

Caducidade de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;

b) Revogação de contrato de trabalho:

1) Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo.

2) Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação.

c) Despedimento por iniciativa do empregador:

1) Artigo 351.º a 380.º - Modalidade de despedimento:

1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

1.2) Despedimento coletivo;

1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

1.4) Despedimento por inadaptação.

2) Artigo 381.º a 392.º - Ilícitude de despedimento.

3) Artigo 393.º - Despedimento por iniciativa do empregador em caso de contrato a termo.

d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:

1) Artigo 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador.

2) Artigo 400.º a 403.º - Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

Cláusula 91.^a

Reestruturação dos serviços

1- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que nele prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrente.

2- Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista no CT além das férias e dos subsídios de férias e Natal, proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 92.^a

Organização de serviços

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

2- Os profissionais que integram os serviços de segurança e saúde do trabalho exercem as respetivas atividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

Cláusula 93.^a

Obrigações gerais do empregador

1- Através dos serviços mencionados na cláusula anterior, o empregador deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:

a) Identificação, avaliação e controlo, com o conseqüente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;

c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;

d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de proteção;

e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e individual, e coordenação das medidas a adotar em caso de emergência e de perigo grave e iminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;

f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;

g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de proteção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada;

h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

Cláusula 94.^a

Obrigações gerais dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

Cláusula 95.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de risco grave iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- Os representantes dos trabalhadores, ou na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados por escrito,

sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada uma vez por ano;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

Cláusula 96.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

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

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

3- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos a suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

4- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respetivas funções, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 97.^a

Formação dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

2- Aos trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e de saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, formação permanente para o exercício das respetivas funções.

Cláusula 98.^a

Comunicações

1- Sem prejuízo de outras notificações previstas na lei, o empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem lesão física grave, nas 24 horas a seguir à ocorrência.

2- A comunicação prevista no número anterior deve conter a identificação do trabalhador acidentado e a descrição dos factos, devendo ser acompanhado de informação e respetivos registos sobre os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

CAPÍTULO XIII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 99.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

Cláusula 100.^a

Direitos de reuniões

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

2- As reuniões serão convocadas pelo sindicato respetivo.

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

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

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

Cláusula 101.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

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

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

Cláusula 102.^a

Reuniões com a entidade patronal

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

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

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

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões pre-

vistas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 103.^a

Constituição

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

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efetivo.

3- O representante de cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 104.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;

b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissões no presente CCT;

c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

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

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

2- A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respetiva categoria profissional.

Cláusula 105.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 103.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

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

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior (comissão paritária), as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o Sistema de Mediação Laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 107.^a

Princípios gerais

As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste setor, nomeadamente o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março de 2002, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 108.^a

Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

Cláusula 109.^a

Regimes mais favoráveis

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

Cláusula 110.^a

Casos omissos

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

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

I) Trabalhadores de armazéns

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

II) Trabalhadores administrativos

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, exceto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato;

1.2- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos;

1.3- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui fator de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado;

1.4- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes;

1.5- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2- Acessos:

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3;

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa;

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

III) Trabalhadores da horticultura e agricultura

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respetivo CAP - Certificado de Aptidão Profissional, quando tal exista e/ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3- Promoção:

3.1- Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP - Certificado de Aptidão Profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

IV) Trabalhadores da manutenção

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respetivo CAP - Certificado de Aptidão Profissional, quando tal exista e/ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3- Promoção:

3.1- Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, os trabalhadores que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP - Certificado de Aptidão Profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

V) Trabalhadores rodoviários

1- Condições de admissão:

1.1- Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional;

1.2- Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei;

1.3- Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

2- Livrete de trabalho:

2.1- Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho.

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2- Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante;

2.3- Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções Funções genéricas

Ajudante de armazém - É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos não sejam mecanizados.

Aplicador de produtos fitossanitários e de adubos - É o trabalhador que executa trabalho de química e de adubos, utilizando quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço direto do trabalhador.

Apontador - É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão

da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefonicamente ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente de produção - É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar as várias equipas de trabalho e vigiar os trabalhos a executar e também as tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Assistente de supervisão - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a execução de atividades de apoio às áreas que lhes estão adstritas superiormente, para uma maior eficácia produtiva.

Auxiliar técnico de manutenção - É o trabalhador que executa as operações de manutenção, reportando diretamente ao responsável máximo da sua área.

Chefe de equipa - É o trabalhador que supervisiona, controla e ou assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa; reporta diretamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível superior.

Coordenador de área - É o trabalhador que coordena e controla as atividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de atividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade de forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objetivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Diretor-geral - É o trabalhador que planeia, organiza, dirige e controla as atividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua direção, de acordo com a estratégia definida. Participa na formulação das políticas inerentes à atividade da empresa, responde pelos objetivos da direção, reportando diretamente ao órgão máximo da empresa.

Diretor de serviços - É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as atividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas pelo diretor-geral, administrador ou seus delegados.

Empregado de armazém - É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos no armazém, podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

Encarregado (armazém) - É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respetiva área profissional.

Gestor de área - É o trabalhador que coordena todas as áreas de atividade do seu serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos definidos, responde pelos objetivos do seu serviço e reportando diretamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Guarda de propriedade - É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla

as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.

Motorista - É o trabalhador que conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Operador de limpeza industrial - É o trabalhador qualificado cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações industriais que lhe forem adstritas.

Operador de linha de produção - É o trabalhador que opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, de forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de máquinas agrícolas - É o trabalhador que, quando habilitado, conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Quando devidamente habilitado, executa trabalho de aplicação de produtos fitofarmacêuticos.

Operador de rega - É o trabalhador que executa as atividades relacionadas com a rega e manutenção do sistema de rega.

Secretário de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Supervisor de área - É o trabalhador responsável, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração. que coordena a execução dos trabalhos de todos os setores, sendo o responsável pela gestão da área de trabalho e/ou produção.

Técnico de área - É o trabalhador responsável pela gestão da área de trabalho atribuída e que assegura a execução das tarefas referentes à área de trabalho.

Técnico especialista de área - É o trabalhador que assegura atividades e tarefas de uma área, que não exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como resolução de problemas técnicos e ou desenvolvimento de projetos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objetivos propostos.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não

havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo e elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico superior de área - É o trabalhador que assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como resolução de problemas técnicos e ou desenvolvimento de projetos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objetivos propostos.

Trabalhador agrícola - É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira e plantação, regas, colocação e remoção de plástico e fita de rega, cobertura de solo e de culturas, colheita, manutenção de túneis e estufas, limpeza de campos e estufas, entre outras tarefas.

Trabalhador auxiliar - É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, dentro da exploração agrícola, hortícola e frutícola.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Diretor(a) geral	1 270,00 €
2	Diretor(a) de serviços	1 040,00 €
3	Gestor(a) de área Técnico(a) oficial de contas	990,00 €
4	Técnico(a) superior de área Técnico(a) especialista de área	890,00 €
5	Assistente de produção Coordenador(a) de área	840,00 €
6	Técnico(a) de área	830,00 €
7	Encarregado(a) de armazém Secretário(a) de direção	810,00 €
8	Assistente administrativo	770,00 €
9	Supervisor(a) de área	750,00 €
10	Auxiliar de técnico(a) de manutenção Chefe de equipa Motorista Operador(a) de máquinas agrícolas	740,00 €

11	Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Apontador(a) Assistente de supervisão Empregado(a) de armazém Guarda de propriedade Operador(a) de limpeza industrial Operador(a) de linha de produção Operador(a) de rega Trabalhador(a) agrícola Ajudante de armazém Trabalhador(a) auxiliar	715,00 €
----	---	----------

Lisboa, 29 de março de 2022.

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

Teresa Castro, como mandatária.

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

Joaquim Venâncio, como mandatário.

Depositado em 16 de maio de 2022, a fl. 189 do livro n.º 12, com o n.º 100/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante de-

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

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

a) Todas as entidades patronais, pessoas singulares ou coletivas, que exerçam a sua atividade no âmbito da horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610), filiadas ou não na AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur;

b) O abate de aves;

c) A produção de aves e ovos (nas regiões em que se apliquem convenções coletivas de trabalho com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou os respetivos associados sejam subscritores);

d) A suinicultura;

e) As cooperativas agrícolas;

f) As associações de beneficiários e regantes;

g) A caça.

Cláusula 2.^a

Âmbito

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

2- O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho é de 338 e de 6900, respetivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de março de 2022 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses

em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições de admissão

(...)

SECÇÃO II

Formação profissional

(...)

SECÇÃO III

Categoria profissional

(...)

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

SECÇÃO I

Normas gerais

(...)

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

(...)

SECÇÃO III		SECÇÃO II
Contrato de trabalho por tempo indeterminado		Feridos e suspensão ocasional do trabalho
(...)		Cláusula 41. ^a
SECÇÃO IV		Feridos
Contrato de trabalho a termo incerto	1- (...)	
(...)	2- (...)	
	3- (...)	
CAPÍTULO IV		Cláusula 42. ^a
Direitos, deveres e garantias das partes		Concessão de dispensas
(...)	1- (...)	
	2- (...)	
	3- (...)	
CAPÍTULO V		SECÇÃO III
Prestação do trabalho		Férias
SECÇÃO I		Cláusula 43. ^a
Duração do trabalho		Direito a férias
(...)	1- (...)	
	2- (...)	
	3- (...)	
SECÇÃO II	4- (...)	
Horário de trabalho	5- (...)	
(...)	6- (...)	
	7- (...)	
SECÇÃO III		Cláusula 44. ^a
Trabalho suplementar		Duração do período de férias
(...)	1- (...)	
	2- (...)	
	3- (...)	
SECÇÃO IV	a) (...);	
Trabalho noturno e por turnos	b) (...)	
(...)	4- (...)	
	5- (...)	
	6- (...)	
	7- (...)	
SECÇÃO V	8- (...)	
Não prestação de trabalho por questões climáticas	9- (...)	
(...)		Cláusula 45. ^a
CAPÍTULO VI		Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses
Suspensão da prestação de trabalho	1- (...)	
	2- (...)	
	3- (...)	
	4- (...)	
SECÇÃO I		Cláusula 46. ^a
Descanso semanal		Marcação do período de férias
(...)	1- (...)	

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

Cláusula 47.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 48.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

(...)

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 50.^a

Definição de falta

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

Cláusula 51.^a

Tipos de falta

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...)
- 3- (...)

Cláusula 52.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

- 1- (...)

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

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...)

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 4- (...)

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 55.^a

Impedimento prolongado

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

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

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

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 57.^a

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção

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

Cláusula 58.^a

Conceito de retribuição do trabalho

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

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

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

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

5- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

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

c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

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

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

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

Cláusula 60.^a

Retribuição certa e retribuição variável

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mis-

ta, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

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

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

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

Cláusula 61.^a

Forma de pagamento

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

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

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

Cláusula 62.^a

Retribuição de trabalho suplementar

Retribuição de trabalho suplementar:

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

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

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

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

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

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 68.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além

das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

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

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

Cláusula 63.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

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

Cláusula 64.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

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

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 1 hora de trabalho suplementar por dia;

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

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

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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

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

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

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por in-

teiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

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

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

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

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

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

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

Cláusula 68.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,60 €, por dia de trabalho efetivamente prestado.

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

Cláusula 69.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 70.^a

Local de trabalho

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

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

Cláusula 71.^a

Conceito de transferência do local de trabalho

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

Cláusula 72.^a

Transferência a pedido do trabalhador

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

Cláusula 73.^a

Transferência do local de trabalho

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

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

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

4- No caso previsto no número 2 o trabalhador pode res-

cindir o contrato se houver prejuízo sério, tendo neste caso direito a uma indemnização, de acordo com a respetiva antiguidade, correspondente a 30 dias de retribuição de base e diuturnidades, não podendo ser inferior a 90 dias.

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

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

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 74.^a

Regime de deslocações

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

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

b) Deslocação média - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;

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

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

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

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,35 €, almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,40 €, jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,00 € e ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,35 €. Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

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

Cláusula 75.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

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

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

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

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 76.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes no CT.

Cláusula 77.^a

Proteção na parentalidade

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

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

- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

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

Cláusula 78.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

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

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

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

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

Cláusula 79.^a

Licença parental inicial

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

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

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

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

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

6- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até 33 semanas inclusive, a licença referida no

número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

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

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

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

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

11- Na falta da declaração referida nos números 8 a licença é gozada pela mãe.

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

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

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

Cláusula 80.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 81.^a

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

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

período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 79.^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 contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 82.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem 2 dias por cada gêmeo além do primeiro.

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

Cláusula 83.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

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

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

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

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

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

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

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

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

5- 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.

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 84.^a

Poder disciplinar

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

(...)

CAPÍTULO XII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

(...)

Cláusula 89.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

Cláusula 90.^a

Reuniões

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

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

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

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

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

Cláusula 91.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

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

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

Cláusula 92.^a

Reuniões com a entidade patronal

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

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

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

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões pre-

vistas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 93.^a

Constituição

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

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

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

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

Cláusula 94.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

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

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

Cláusula 95.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 93.^a, outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 96.^a

Aumento mínimo garantido

Os trabalhadores filiados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, que à data da entrada em vigor da tabela salarial constante no anexo II deste CCT (1 de março de 2022) recebam retribuição superior há ali prevista, têm direito a um aumento mínimo de valor igual a 2,50 % da retribuição mínima mensal prevista para o seu nível de enquadramento. O aumento não se aplicará, contudo, aos trabalhadores que na supra referida data já auferiram retribuição de valor superior em, pelo menos, 10 % à retribuição mínima mensal prevista no anexo III deste CCT para o seu nível de enquadramento.

Cláusula 97.^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 98.^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

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

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

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

Assistente administrativo(a) - É o/a trabalhador(a) que

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

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

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

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

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

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

Motorista - É o/a trabalhador(a) que possuindo carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Quando estiver a conduzir veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mer-

cadorias transportadas.

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

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

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

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

Operador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de se-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Técnico(a) de recursos florestais e ambientais - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e prote-

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

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

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

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

Telefonista - É o/a trabalhador(a) que presta serviço

ANEXO II

Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicas.

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

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

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

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

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

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) superior	836,00 €
2	Técnico(a) de produção agropecuária Técnico(a) de máquinas florestais Técnico(a) vitivinícola Técnico(a) de recursos florestais e ambientais Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) de gestão equina Técnico(a) de qualidade Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção Encarregado(a) de exploração	808,00 €
3	Adeguero(a) Encarregado(a) de armazém Operador(a) agrícola Operador(a) florestal Operador(a) pecuário(a) Operador(a) apícola Operador(a) de rega Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) de máquinas agrícolas Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Motosserrista Assistente administrativo(a) Tratador(a)/desbastador(a) de equinos Tratador(a) de animais em cativeiro Pastor(a)	760,00 €
4	Rececionista Telefonista Operador(a) de armazém Vendedor(a) Motorista	715,00 €
5	Calibrador(a) de ovos Trabalhador(a) agrícola Trabalhador(a) avícola Trabalhador(a) de limpeza Jardineiro(a) Ajudante de armazém Estagiário(a)	705,00 €

ANEXO III

Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal (a)

Categorias	Remunerações por hora com proporcionais (férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)	Remunerações por dia com proporcionais (férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)
Nível 3	6,50 €	52,00 €
Nível 4	5,80 €	46,40 €
Nível 5	5,37 €	42,96 €

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

Lisboa, 27 de abril de 2022.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma, como mandatário.

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

Joaquim M. F. Venâncio, como mandatário.

Depositado em 16 de maio de 2022, a fl. 189 do livro n.º 12, com o n.º 103/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos 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 - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2021.

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 (ex-cetuando 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 2022 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

(...)

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantias

(...)

CAPÍTULO V

A atividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

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

Cláusula 16.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

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

Cláusula 17.^a

Reuniões com a entidade patronal

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

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 0,36 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente:

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

(...)

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)
- 13- (...)

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

(...)

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

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

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

Cláusula 25.^a

Regime de adaptabilidade

Cláusula 26.^a

Banco de horas

Cláusula 27.^a

Recuperação de horas

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

Cláusula 29.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Cláusula 30.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

Cláusula 31.^a

Descanso compensatório

2- (...)

3- (...)

Cláusula 32.^a

Registo de trabalho suplementar

1- (...)

2- (...)

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 muda regular ou periodicamente de horário, regendo-se nos termos dos artigos 220.º, 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.

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 en-

cerrar 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

Feridos e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 37.^a

Feridos

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- (...)

2- (...)

- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 39.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)

Cláusula 40.^a

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

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

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

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

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 42.^a

Definição de falta

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

Cláusula 43.^a

Tipos de falta

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);

- i) (...);
- j) (...)
- 3- (...)

Cláusula 44.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

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

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

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

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- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)

Cláusula 50.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

Cláusula 51.^a

Retribuição certa e retribuição variável

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

Cláusula 52.^a

Forma de pagamento

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

Cláusula 53.^a

Retribuição de trabalho suplementar

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

- a) 25 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

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

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 58.^a deste CCT ou em alternativa, por decisão do empregador ao fornecimento de uma refeição por esta.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição previsto na cláusula 58.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se se prolongar para além das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

5- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que

não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

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

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

Cláusula 56.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

Cláusula 57.^a

Subsídio de Natal

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

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,00 €, 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 na 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 35,00 € 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

Condições particulares de trabalho

(...)

CAPÍTULO IX

Disciplina

(...)

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

(...)

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 76.^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 77.^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 78.^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 XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.^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.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Operador - É o trabalhador 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 especializado - É o trabalhador 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 con-

formidade.

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

ANEXO II

Grelha salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico superior	850,00
2	Técnico	770,00
3	Operador especializado	725,00
4	Operador qualificado	715,00
5	Operador	705,00

ANEXO III

Remunerações mínimas diárias - Trabalho sazonal

Níveis	Salário-hora	Salário-dia	Proporcionais Férias/sub. Natal	Salário-dia com proporcionais
3	4,22 €	33,76 €	9,42 €	43,18 €
4	4,17 €	33,36 €	9,30 €	42,66 €
5	4,13 €	33,04 €	9,24 €	42,28 €

Santarém, 4 de fevereiro de 2022.

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 vogal 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 presidente da direção nacional e mandatário.

Depositado em 16 de maio de 2022, a fl. 189 do livro n.º 12, com o n.º 101/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

Contrato colectivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - com última publicação revisão global, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47111, 47112, 47191, 47192, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47610, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910, 82190, 92000 e 95210), representadas pela ACRAL, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

(...)

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pe-

cuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2022 e serão revistas anualmente.

(...)

CAPÍTULO V

Duração da prestação do trabalho

Cláusula 23.ª

Pagamento do trabalho suplementar

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

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

Vencimento mensal x 12

Horas de trabalho semanal x 52

3- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 24.ª

Pagamento do trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição. A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

2- Aplica-se ao trabalho suplementar presado nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 25.ª

(Retribuição de trabalho normal prestado em dia feriado)

1- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho em dia feriado, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as seguintes fórmulas:

Remuneração horária = [(Retribuição base x 12) : (Número horas trabalho semanal x 52)] x 2

Retribuição diária = Retribuição horária x Número de horas diárias

(...)

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 27.^a

Retribuições certas mínimas

4- Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 16,45 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

(...)

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,77 € por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

(...)

Cláusula 31.^a

Diuturnidades

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 13,16 €. (...)

Cláusula 33.^a

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa será assegurado os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária - 34,17€

Alojamento e pequeno almoço - 18,96 €;

Pequeno almoço - 2,38 €;

Almoço, jantar ou ceia - 10,28 €.

(...)

ANEXO III

Quadro de densidades

1- Quadro de densidades dos profissionais de comércio

	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A)	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3
B)	-	-	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
C)	-	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4
D)	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6
E)	-		1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	5	6	6	6	7	7	7	7

A) Gerente de loja;

B) Primeiro-caixeiro/operador especializado/loja;

C) Segundo-caixeiro/operador de supermercado/loja 1.^a;

D) Terceiro-caixeiro/operador de supermercado/loja 2.^a;

E) Caixeiro-ajudante/operador-ajudante de supermercado/loja.

Nota: Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

(...)

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial - 2022
(1 janeiro a 31 dezembro 2022)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/loja	806,00 €

B	Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	747,00 €
---	--	----------

C	1.º caixeiro 1.º escriturário Caixa balcão 1.ª Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiária programação Expositor - decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador supermercado/loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospector vendas Vendedor ou técnico vendas	740,00 €
D	2.º caixeiro 2.º escriturário Caixa balcão 2.ª Acabador móveis 2.ª Conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado/loja 1.ª Recepcionista Relojoeiro 2.ª Segundo oficial de carnes	727,00 €
E	3.º caixeiro 3.º escriturário, Caixa balcão 3.ª Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/loja 2.ª Pré oficial (electricista) Telefonista	717,00 €
F	Bordadora Costureira Distribuidor Estagiário 2.º ano Operadoras máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza	715,00 €
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado/loja de 2.ª Praticante de carnes do 1.º ano	710,00 €
H	Ajudante (electricista) Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermercado/loja 1.º ano	710,00 €
I	Estagiário 1.º ano	710,00 €

Nota: Os trabalhadores que frequentaram cursos de formação profissional pós-laboral com duração mínima de 20 horas, terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 18 de março de 2022.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Susy Fabricia Leandro Pires, na qualidade de mandatária.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários Urbanos de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Susy Fabricia Leandro Pires, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Susy Fabricia Leandro Pires, na qualidade de mandatária.

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

Miguel Ângelo Morgado Henriques Machado Faisca, na qualidade de presidente de direcção.

João Carlos Lisboa dos Santos, na qualidade de tesoureiro da direcção.

Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa, na qualidade de directora executiva.

Depositado em 16 de maio de 2022, a fl. 189 do livro n.º 12, com o n.º 102/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras/texto consolidado ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo, adiante designado por CC obriga, por um lado, as empresas que em Portugal Continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente, bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes, representadas pela associação empregadora outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados na organização sindical outorgante.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério competente para a área laboral, no momento do depósito para publicação, o respetivo regulamento de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e caducidade

1- O presente CC entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de dois anos, com exceção da tabela de remunerações de base mensais e das cláusulas de expressão pecuniária que produzirão efeitos em 1 de abril de 2022.

2- Decorrido o prazo de vigência inicial, o CC renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3- Havendo denúncia, o CC renova-se por um período de um ano.

4- Decorridos os prazos previstos nos números anteriores, a convenção coletiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação, ou, a mediação e a arbitragem voluntária, até à conclusão do respetivo procedimento, não podendo este prazo prolongar-se por mais de seis meses, nos termos dos números 4 e 5 do artigo 501.º do Código do Trabalho em vigor.

5- Decorridos os prazos previstos nos números três e quatro da presente cláusula, a convenção coletiva mantém-se em vigor até 60 dias após a comunicação ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte, por qualquer das partes, sobre a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Que a conciliação e, ou, a mediação se frustraram;
- b) Que, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral.

6- Esgotado o prazo referido no número 5 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção coletiva caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo entre as partes ou, na sua falta, os já reproduzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho no que respeita a:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria do trabalhador e respetiva definição;
- c) Duração do tempo de trabalho.

7- A revisão deste CC, na parte que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, será feita anualmente, sendo para o efeito admissíveis a apresentação de propostas de revisão desde que decorridos nove meses contados a partir da data de início de vigência da última tabela salarial em vigor.

8- A denúncia deste CC, na parte não prevista no número anterior, será feita com a antecedência mínima de três meses contados a partir da data referida no número 1 da presente cláusula.

9- As denúncias far-se-ão com o envio à outra parte contraente de proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

10- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção da proposta de revisão.

11- As negociações iniciar-se-ão nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos anteriores.

CAPÍTULO II

Admissão, carreiras profissionais e período experimental

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 18 anos ou, sendo o trabalhador menor, a escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de disposições excecionais previstas na lei.

2- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente, desde que não exista qualquer registo desfavorável de âmbito disciplinar, mediante conclusão de processo disciplinar devidamente instaurado pela respetiva entidade empregadora nos termos da lei.

Cláusula 4.^a

Forma de contrato de trabalho

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo quanto ao disposto nos números seguintes.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3- Nos contratos sem termo, a violação do pré-aviso implica a nulidade, prevalecendo a relação laboral.

4- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

5- O período experimental tem a seguinte duração:

a) Sessenta dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a noventa dias no caso de frequência de ações de formação profissional;

b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

6- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

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

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

10- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

11- Nos contratos individuais de trabalho celebrados após realização de estágio curricular, estágio profissional, ou de contrato de trabalho com recurso a medidas de incentivo à contratação com duração superior ao período experimental aplicável, não existirá período experimental.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 6.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CC

e da lei;

b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;

d) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, saúde e segurança no trabalho;

e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e facilitar a formação académica, profissional e cultural dos trabalhadores;

f) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

g) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente CC e da lei;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Exercer com zelo e diligência as funções e tarefas que lhe forem atribuídas e comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Obedecer à entidade empregadora ou a quem a represente em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

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

f) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

g) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho, e dar especial atenção à aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

i) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;

j) Esforçar-se por aumentar o seu nível cultural e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade empregadora:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos;

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

c) Diminuir a retribuição ou compensar créditos que tenha sobre o trabalhador, ou fazer quaisquer outros descontos ou deduções, fora dos casos expressamente previstos na lei;

d) Baixar a categoria do trabalhador ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste CC;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 28.ª;

f) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com direito à indemnização prevista na cláusula 60.ª

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Cláusula 9.ª

Classificação profissional

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este CC, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste CC.

Cláusula 10.ª

Enquadramento profissional

1- As diversas categorias profissionais integram as carreiras previstas no anexo I e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2- Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efetiva demonstrada e ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

Cláusula 11.ª

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

3- O disposto no número anterior não se aplica às situações de substituição temporária de um trabalhador.

Cláusula 12.ª

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

2- Acessoriamente e mantendo-se a função normal como atividade principal, pode a entidade empregadora encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com aquela.

3- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas nem afins ao objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 13.ª

Período e horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste CC, compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3- O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados na empresa.

Cláusula 14.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho poderá ser acrescido de 2 horas diárias, não podendo ultrapassar as 10 horas por dia nem as 50 horas por semana, nem podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 4 horas.

2- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas, num período nunca superior a 10 semanas.

3- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de 10 semanas for inferior ao período normal de trabalho, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

4- Salvo acordo escrito em contrário, as alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos 5 dias úteis de antecedência, implicando informação e consulta prévia às estruturas representativas sindicais.

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

6- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

7- Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação, no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.

8- Verificando-se a suspensão ou a cessação do contrato de trabalho antes do termo do período de referência definido nos termos da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber o valor do subsídio de alimentação nos termos do número 7.

Cláusula 15.^a

Banco de horas

1- Sem prejuízo dos acordos em vigor nas empresas, o empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas por ano.

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

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com 5 dias úteis de antecedência.

6- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, nesse caso, solicitá-lo com um aviso prévio de 5 dias úteis, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

7- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos três meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

8- Caso não tenha sido efetuada a compensação no termos referidos dos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar, previsto na cláusula 22.^a

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

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

11- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

12- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou termo em hora em que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade empregadora diligenciará no sentido de proporcionar outro meio de transporte para o efeito. Caso contrário, sendo impossível, a entidade empregadora suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

13- O trabalho prestado neste âmbito em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas, ou paga pelo valor da retribuição horária.

14- 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.

Cláusula 16.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório.

2- Nos estabelecimentos onde não haja prestação de trabalho ao sábado de tarde e ao domingo, ou apenas ao domingo, o meio dia, ou o dia de descanso semanal complementar em falta, será gozado em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

3- Nos estabelecimentos em que prestem serviço cinco ou

menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios-dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde ou a manhã imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório semanal.

4- Por acordo expresso e específico para o efeito, o trabalhador e a entidade empregadora podem acordar que os dois dias de descanso semanal podem ser gozados de forma diversa da prevista nos números anteriores.

5- O dia de descanso semanal obrigatório terá de coincidir com pelo menos 15 domingos em cada ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias.

6- Para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação direta com os serviços comerciais e de quem não dependa o bom funcionamento da atividade comercial, o descanso coincidirá sempre com os dias de sábado e domingo.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito pode o trabalhador ser isento no horário de trabalho.

2- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, sem prejuízo de retribuições superiores que estejam a ser praticadas.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e fecho do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

4- A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado.

Cláusula 18.^a

Remuneração do trabalhador que exerça funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços inerentes a diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição mínima na empresa para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder o total de sessenta dias, seguidos ou não, por ano, findo o qual a entidade empregadora tomará obrigatoriamente uma decisão quanto à promoção, ou não, à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho que não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas horas.

Cláusula 19.^a

Remuneração por substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias seguidos, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 20.^a

Tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve sempre revestir a forma escrita e dele deverá constar, para além das outras condições de trabalho, a duração semanal prevista e o horário de início e fim do período de trabalho diário.

2- A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana.

3- No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

4- A duração do trabalho convencionada só pode ser modificada por acordo entre as partes.

5- Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo ou o inverso.

6- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base na proporção do respetivo período de trabalho semanal e em referência à paga na empresa para a respetiva categoria profissional, ou, na falta desta, à fixada para a respetiva categoria na tabela anexa a este CC.

7- O trabalhador a tempo parcial tem direito a todas as prestações retributivas complementares na proporção do número de horas do seu trabalho efetivo.

8- O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites por estabelecimento:

a) 50 % para estabelecimentos com 9 ou menos trabalhadores;

b) 20 % para estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores.

9- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CC.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 150 horas de trabalho suplementar por ano.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado, tem direito a descanso compensatório remunerado,

correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4- O descanso compensatório a que se refere o número anterior, vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

8- O empregador fica obrigado a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

9- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar por necessidade de prestar assistência inadiável ao agregado familiar ou salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

10- Quando o trabalhador prestar horas suplementares, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas.

Cláusula 22.^a

Pagamento do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 60 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 23.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efetuado.

3- O trabalho normal noturno não pode ser prestado em período superior a oito horas.

Cláusula 24.^a

Pagamento do trabalho noturno

1- O trabalho noturno será retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho, por acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 25.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Serão organizados turnos com pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com o interesse e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos nesta convenção.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 48,20 €.

Cláusula 26.^a

Organização do trabalho por turnos

1- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores. Se não houver acordo, competirá à entidade empregadora fixar a organização dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

2- A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implicar alteração do seu contrato individual de trabalho.

Cláusula 27.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação da empresa onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um local de trabalho, nos termos do número anterior, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste CC.

3- Os trabalhadores cuja atividade tenha um carácter ambulatório ou itinerante reportarão à sede ou filial da entidade empregadora.

Cláusula 28.^a

Transferência de local de trabalho

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sempre que tal necessidade resulte da mudança, total ou parcial, das instalações da empresa onde aquele presta serviço, desde que tal não cause prejuízo sério ao trabalhador.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 60.^a

3- Para efeitos do número anterior, tem o trabalhador de invocar os prejuízos que sofrerá decorrentes da mudança, competindo à entidade empregadora, se não concordar, provar que a transferência não resulta prejuízo para aquele.

4- Os termos da transferência individual deverão constar de documento escrito.

5- A entidade empregadora deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, o alojamento.

Cláusula 29.^a

Deslocações em serviço

1- As deslocações em serviço consistem na realização temporária da prestação de trabalho em local diverso do local de trabalho.

2- As despesas resultantes das deslocações em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora, nomeadamente transporte, alojamento e alimentação.

3- Se a entidade empregadora e o trabalhador assim o acordarem, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Férias

Cláusula 30.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 22 dias úteis remunerados 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.

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

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 31.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até trinta de junho do ano subsequente.

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

5- No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 2, 3 e 4 anteriores.

Cláusula 32.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio a 31 de outubro ou por período inferior em diferente época do ano.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 33.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos com contrato de duração total inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de serviço, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

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

Cláusula 34.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

Cláusula 35.^a

Cumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem,

sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 36.^a

Marcação

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador e pode, na base do cálculo até ao termo de um período de referência, ter o respetivo gozo antecipado.

2- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade empregadora fixar entre 1 de maio e 31 de outubro um período de férias, que não pode ser superior a 18 dias úteis, cabendo ao trabalhador marcar os restantes dias.

3- No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de junho e 30 de setembro.

4- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

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

6- Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

Cláusula 37.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 2, 3 e 4 da cláusula 31.^a do presente CC.

Cláusula 38.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja

temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 36.^a

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

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

Cláusula 39.^a

Interrupção

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

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

3- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

4- O gozo dos dias de férias compreendido ainda no período anteriormente marcado prosseguirá logo após a alta, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

5- A prova da situação de doença prevista nos termos do número 3 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

Cláusula 40.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 41.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, confere ao empregador o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos

quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Feriados e faltas

Cláusula 42.^a

Feriados

1- Os feriados obrigatórios são os previstos na legislação vigente.

2- Além dos obrigatórios, são, para todos os efeitos considerados os seguintes:

a) O feriado municipal da localidade em que esteja fixado o local de trabalho;

b) A Terça-Feira de Carnaval, ou outro dia à escolha quando o estabelecimento não encerre.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

Cláusula 43.^a

Conceito de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 44.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;

c) Por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino nos termos da lei;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;

g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva nos termos da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 45.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

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

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

3- A entidade empregadora pode, nos quinze dias seguintes, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta.

4- A entidade empregadora, nas situações de doença, pode sempre requerer à Segurança Social, uma ação de fiscalização àquela situação de doença.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento

se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 48.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, que não serão remunerados, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição, nos termos do presente CC, as remunerações a que o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2- Para efeitos deste CC, a retribuição é integrada pela retribuição de base mensal, correspondente à categoria profissional e escalão remuneratório, pelas retribuições variáveis, quando as houver, pelos subsídios de turno, especial de funções e de isenção de horário de trabalho, sempre que a eles o trabalhador tiver direito, a que acrescerão os montantes devidos a título de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

3- As retribuições de base mensais devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo IV do presente CC.

4- Para todos os efeitos previstos neste CC, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor de retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 50.^a

Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- A parte certa da retribuição não pode ser inferior à prevista neste CC para a respetiva categoria profissional.

3- Quando a parte variável estiver diretamente ligada às

vendas efetuadas pelo trabalhador, é a todo o tempo possível aos empregadores e trabalhadores negociar as percentagens de cálculo da parte variável, em função de razões estruturais ou conjunturais que impliquem alterações de preços de bens ou serviços. Os acordos estabelecidos serão sempre reduzidos a escrito.

4- O pagamento do valor da retribuição variável ocorrerá no final do mês seguinte ao das vendas efetuadas ou noutra data que venha a ser acordada entre a entidade empregadora e o trabalhador.

5- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 51.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal.

2- O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado o maior período de férias, ou noutra data que corresponda à prática habitual da empresa.

3- No ano de admissão, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CC têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal.

2- O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro ou até 15 de dezembro.

3- Nos casos em que o trabalhador ainda não tenha um ano de antiguidade, ou cesse o contrato antes da data do pagamento dos subsídios, ou, ainda, quando ocorreu suspensão do contrato por impedimento prolongado, o subsídio será pago na proporção dos meses e dias de prestação de serviço efetivo no ano civil a que respeitar.

Cláusula 53.^a

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pela empresa, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

Cláusula 54.^a

Subsídio de domingo

Sem prejuízo do disposto na cláusula 16.^a no que respeita

ao descanso semanal, os trabalhadores, cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo, terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio de 22,55 €.

Cláusula 55.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 3,50 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento de valores será atribuído um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade inerente aos valores movimentados, de montante correspondente a pelo menos 5 % do nível salarial IX.

2- Este subsídio só é devido se a entidade empregadora não assumir, através de declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou se não tiver operado a transferência do risco do trabalhador para uma empresa seguradora, a expensas suas.

3- No impedimento dos titulares, o subsídio será recebido pelo trabalhador substituto na proporção dos dias da substituição.

Cláusula 57.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, sem prejuízo de retribuições superiores que estejam a ser praticadas na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 59.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;

- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;

b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação da Segurança Social;

c) O certificado de trabalho só pode conter outras referências que não as indicadas na alínea a) do presente artigo a pedido expresso do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito à indemnização prevista na legislação em vigor, nos seguintes casos:

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

b) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.

2- Nos casos de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador ou de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor da indemnização será o estabelecido na legislação em vigor.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 61.^a

Poder disciplinar

1- A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas, e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CC.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 62.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infração, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
- d) Perda de dias de férias;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infração, culpabilidade do infrator e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 63.^a

Processo disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, exceto se a sanção aplicável for a repreensão verbal ou registada. Nestes casos é, porém, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

2- O processo disciplinar iniciar-se-á, sob pena de caducar, no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela entidade empregadora ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar.

3- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 64.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou pelo sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordem a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical, comissão de trabalhadores ou outras inerentes a esta convenção ou previstas na lei;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula ou até dois anos após o termo do exercício, ou da data de apresentação da candidatura, às funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula.

Cláusula 65.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste CC ou na lei.

2- Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de dez dias úteis.

3- A execução da sanção só pode ter lugar nos 60 dias seguintes à decisão.

4- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o

contrato de trabalho.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 66.^a

Despedimento

Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa para proceder ao despedimento, tem a entidade empregadora de efetuar processo disciplinar, nos termos e com as formalidades previstos e descritos na lei, sob pena de o despedimento ser declarado ilícito.

Cláusula 67.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do processo respetivo ou se este for nulo;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 68.^a

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CC e na lei.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical de trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 69.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de oito horas mensais remuneradas, só podendo usufruir deste direito os delegados

sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 70.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 71.^a

Quotização sindical

A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual.

Cláusula 72.^a

Direito à informação

As empresas têm o dever de prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CC.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Parentalidade

Cláusula 73.^a

Proteção na parentalidade

Para efeitos do regime de proteção na parentalidade, aplica-se o previsto nos termos da lei.

Cláusula 74.^a

Trabalho de menores

1- A entidade empregadora tem de garantir especiais condições de trabalho aos menores, a fim de potenciar o seu bom e saudável desenvolvimento físico, social e profissional.

2- Os jovens trabalhadores poderão ser alvo de especiais ações de formação no posto de trabalho, bem como deverão ser incentivados a aumentar o seu nível de escolaridade ou a frequentar estágios qualificantes e de inserção numa carreira profissional.

Cláusula 75.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A entidade empregadora obriga-se a dispensar até 6 horas semanais para frequência das aulas sem perda de quaisquer direitos ou remuneração os trabalhadores-estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado.

3- A entidade empregadora poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

4- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo.

5- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

6- O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade empregadora a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respetivo horário escolar.

7- O trabalhador-estudante deve apresentar à entidade empregadora comprovativo das faltas dadas previstas no número 3.

Cláusula 76.^a

Trabalhador estrangeiro

O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

Cláusula 77.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é reconhecida e aceite por todos os outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2- A formação profissional considera-se incluída no objeto do contrato de trabalho, atuando o trabalhador quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3- Cabe às entidades empregadoras promover as necessárias ações de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a atualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4- O tempo despendido pelos trabalhadores em ações de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- As entidades patronais são obrigadas a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 79.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das comissões de segurança e saúde no trabalho serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão.

Cláusula 80.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto.

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

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

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

Cláusula 81.^a

Formação dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência dos cursos de segurança e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

Cláusula 82.^a

Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de cinco horas mensais para o exercício das suas funções.

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

3- O crédito de horas referido no número 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

Cláusula 83.^a

Benefícios complementares

1- As empresas poderão instituir em benefício dos seus trabalhadores esquemas complementares de Segurança Social ou outros benefícios de índole social.

2- A instituição de tais benefícios dependerá sempre da dimensão e da capacidade económica das empresas, mas deve

ter-se sempre presente o objetivo da uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores.

3- Mantêm-se, no âmbito do contrato individual de trabalho de cada trabalhador, os benefícios e regalias sociais existentes à data da entrada em vigor do presente CC.

CAPÍTULO XIII

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 84.^a

Medicina no trabalho

1- As empresas assegurarão diretamente, em associação ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de caráter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de caráter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

CAPÍTULO XIV

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 85.^a

Comissão paritária

1- A comissão paritária será composta por dois representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- Terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar, bem como a tentativa de resolução por conciliação de conflitos entre trabalhadores e empresas associados às entidades outorgantes e o desenvolvimento de estratégias com vista à implementação de boas práticas nas relações laborais do setor.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, que não terão, todavia, direito a voto.

4- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

5- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

6- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta regis-

tada com aviso de receção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

7- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

8- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

9- A comissão paritária, em primeira convocatória, só funcionará com a totalidade dos seus membros.

10- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes.

11- Os casos que versem sobre matérias omissas ou de interpretação, deverão ser deliberadas por unanimidade e ser remetidas ao ministério competente para a área laboral para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

12- A comissão paritária deverá reunir no prazo máximo de 10 dias, sempre que solicitado, nos termos do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 86.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CC pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 87.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1- Da aplicação do presente CC não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista - Trabalhador/a que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa, ainda, tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega de mercadorias e registo de atividade.

Assistente administrativo/a - Trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais

diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente administrativo coordenador - Trabalhador/a que organiza e coordena o trabalho de um grupo de profissionais administrativos que constituem uma secção da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Assistente operacional - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviços de electricista, mecânico, serralheiro, etc., quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar de cozinha - Trabalhador/a que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação de refeições.

Chefe de departamento - Trabalhador/a que, numa unidade comercial com área de venda contínua superior a 2000 m², organiza, controla e dirige as atividades de um departamento sob a orientação de um diretor de loja.

Chefe de secção/operador/a encarregado/a - Trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe, nomeadamente, a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de stocks e pela conta de exploração.

Chefe de serviços - Trabalhador/a responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores.

Coordenador/a de lojas - Trabalhador/a responsável pela coordenação de um grupo de lojas com áreas de venda contínua até 500 m².

Cortador/a de carnes verdes - Trabalhador/a que desmancha e corta carnes verdes e miudezas utilizando instrumentos apropriados, com vista à sua comercialização: desmancha a carne de diversos animais, nomeadamente vaca, porco e ovelha, previamente pendurada; corta a carne em pedaços de acordo com as encomendas e atendendo ao seu total aproveitamento; tira ossos, miudezas e gorduras; pesa, embala e identifica a carne; pica-a utilizando máquina adequada. Por vezes recebe os valores correspondentes às vendas efetuadas.

Cortador/a de carnes verdes coordenador - Trabalhador/a que desempenha as mesmas funções e tarefas previstas para o/a cortador/a de carnes verdes, podendo coordenar trabalhadores do mesmo grupo profissional.

Cozinheiro/a - Trabalhador/a que prepara, tempera, cozinha e emprata os alimentos destinados a refeições. Participa na elaboração e composição das ementas. É responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros que utiliza, bem como pela limpeza dos utensílios da cozinha. É responsável pelo registo da atividade e consumo das matérias-primas.

Diretor/a-geral - Trabalhador/a responsável perante o conselho de administração ou gerência, ou seus representantes, pela coordenação das grandes áreas de atividade da empresa. Participa na definição das políticas, bem como na

tomada de decisões estratégicas.

Diretor/a de loja - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige unidades comerciais com área de venda contínua superior a 2000 m².

Diretor/a de serviços - Trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe são atribuídos, as atividades do serviço em que se insere. Colabora na determinação da política da empresa, planeia a utilização de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais.

Empregado/a comercial (mesa/balcão) - Trabalhador/a que se ocupa do serviço de balcão e ou de mesa, atende e serve os clientes e procede à arrumação, limpeza e conservação de mesas, bar, balcão ou snack.

Empregado/a de serviços externo - Trabalhador/a que, normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega e recolha de documentos, podendo ainda efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado/a de loja A - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área entre 500 m² e 1000 m² ou que tenha menos de 500 m² e um número de trabalhadores superior a 6.

Encarregado/a de loja B - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m² e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

Gerente de loja - Trabalhador/a que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área de venda contínua compreendida entre 500 m² e 2000 m².

Gestor/a do cliente - Trabalhador/a que tem a responsabilidade de angariação de clientes, através da prospeção de potenciais clientes, apresentando e promovendo propostas e dando formação e apoio na realização de primeiras encomendas. Desenvolve ainda a relação com os clientes, divulgando produtos, promoções e serviços, sugerindo e apoiando o desenvolvimento do negócio do cliente. Gere reclamações e controla os pagamentos.

Gestor/a de produto - Trabalhador/a que analisa estudos de mercado, interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial; seleciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe e controla a realização de ações promocionais dos produtos da sua responsabilidade.

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador/a que possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

Operador/a auto - Trabalhador/a que num centro auto de uma unidade comercial, desempenha todas as tarefas, de forma polivalente, de molde a assegurar o bom e regular funcionamento do referido centro.

Operador/a auto qualificado/a - Trabalhador/a que, num centro auto de uma unidade comercial, para além de desempenhar todas as tarefas de forma polivalente, de molde a as-

segurar o bom e regular funcionamento do referido centro, se encarrega especialmente da montagem e ou mudanças de pneus, jantes, filtros, óleos, pastilhas de travões, baterias, escovas, limpa-vidros, lâmpadas, focagem de faróis, calibragem de rodas e reparação de furos, podendo ainda testar alternadores.

Operador/a de armazém - Trabalhador/a responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respetivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

Operador/a de «call center» - Trabalhador/a que no serviço de televenda, relaciona encomendas, gere reclamações e introduz dados nos sistemas. Realiza a venda e angariação proactiva de clientes, gerindo a comunicação com os clientes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Operador/a de informática - É o trabalhador/a que efetua a instalação de software de escritório, redes locais, internet e outra aplicações informáticas, bem como a manutenção de computadores, periféricos e redes locais, tendo em conta as especificações técnicas dos equipamentos informáticos e os instrumentos e ferramentas adequados e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Operador/a de loja/supermercado/hipermercado - Trabalhador/a que na unidade comercial desempenha, de forma polivalente, todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, nomeadamente aquelas ligadas com a receção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respetivo posto de trabalho, quer as paletas e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respetivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém atualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas.

Operador/a de loja/supermercado/hipermercado Qualificado/a - Trabalhador/a que, numa unidade comercial, na dependência de hierarquia superior, para além das funções atribuídas aos operadores, se ocupa de serviços especializados e de maior responsabilidade, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores.

Padeiro/a-pasteleiro/a - Trabalhador/a que assegura a gestão corrente de aprovisionamento e armazenagem das matérias-primas e produtos semipreparados utilizados; prepara o serviço, de forma a possibilitar a confeção dos produtos alimentares; confecciona produtos de pastelaria, confeitaria e geladaria de acordo com receituários e em função da programação estabelecida; fabrica pão e outros produtos de padaria, de acordo com receituários e em função da programação estabelecida necessários; concebe e executa peças artísticas em doçaria-pastelaria ou em panificação; articula com o serviço de distribuição dos produtos confeccionados; efetua a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e

utensílios do serviço, verificando existências e controlando o seu estado de conservação.

Subgerente - Trabalhador/a que, na dependência hierárquica do gerente de loja, pode, de igual modo, coordenar, gerir e dirigir uma unidade comercial com área de venda contínua compreendida entre 500 m² e 2000 m².

Supervisor/a de «call center» - Trabalhador/a responsável pela coordenação e organização da atividade de serviços de televenda, com base em orientações superiores e utilizando os meios humanos e tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Supervisor/a de secção - Trabalhador/a responsável pela coordenação e organização da atividade de uma determinada secção num grupo de lojas, de acordo com as orientações determinadas pela respetiva hierarquia.

Supervisor/a de zona - Trabalhador/a responsável pela coordenação e organização da atividade de serviços de um grupo de lojas com áreas de venda contínua entre 500 m² e 2000 m², numa determinada zona e de acordo com as orientações da hierarquia respetiva.

Técnico/a administrativo/a - Trabalhador/a que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico/a de contabilidade - Trabalhador/a que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa ou serviço público, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa ou serviço público, registando débitos e créditos; prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico/a de informática - Trabalhador/a que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diversos programas (software, hardware e sistemas de telecomunicações), a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico/a operacional - Trabalhador/a detentor da adequada formação técnica polivalente e ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, mecânico, serralheiro, etc. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos especializados que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico/a de marketing - Trabalhador/a que colabora na elaboração do plano de marketing da empresa, bem como no planeamento e implementação de ações de marketing pontuais, nomeadamente recolhendo e organizando os elementos necessários à sua execução; operacionaliza as políticas de gestão do marketing mix da empresa executando tarefas respeitantes à análise das vendas, preços e produtos; operacionaliza as políticas de comunicação da empresa, nomeadamente contactando com clientes, fornecedores ou outras entidades ligadas direta ou indiretamente à atividade da empresa; operacionaliza as políticas de apresentação dos produtos no ponto de venda; colabora na definição de políticas de atendimento, acompanhamento e fidelização de cliente; colabora na elaboração e realização de estudos de mercado.

Técnico/a especialista ou generalista - Trabalhador/a normalmente habilitado com uma licenciatura ou outra formação universitária, de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação de processos científicos e cujas funções consistem na realização, em qualquer das áreas da empresa, de estudos e análise dos respetivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais com menos qualificação.

Técnico/a de secretariado - Trabalhador/a que assegura a organização e execução de atividades no apoio à chefia ou direção/administração de empresa. Planeia e organiza a rotina diária e mensal do gabinete, providenciando para o cumprimento dos compromissos de agenda; assegura a comunicação da chefia ou direção/administração com interlocutores internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; organiza e executa as tarefas como o expediente geral do secretariado da chefia ou direção/administração; executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado.

Técnico/a de vendas - Trabalhador/a que estuda os produtos e/ou serviços da empresa, caracteriza o tipo de clientes e recolhe informação sobre a concorrência e o mercado em geral, de forma a responder adequadamente às necessidades dos clientes; prepara ações de venda, em função dos objetivos e da política da empresa; promove e efetua a venda de produtos e/ou serviços junto dos clientes, tendo em vista a satisfação das suas necessidades; assegura o serviço de apoio ao cliente; organiza a informação decorrente da sua atividade; colabora na angariação de novos clientes, identificando e localizando potenciais clientes e oportunidades de negócio, transmitindo esta informação à empresa.

Técnico/a de vitrinismo - Trabalhador/a que concebe, organiza e executa a exposição e decoração de espaços comerciais, stands de feiras e eventos de acordo com o posicionamento definido, com o objetivo de promover a imagem e o potencial dos produtos e/ou serviços, garantindo a otimização da atratividade e rentabilidade desse espaço.

Telefonista/rececionista - Trabalhador que, prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Trabalhador/a de limpeza - Trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, consideram-se:

- a) Categoria profissional - Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional - Conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Grau - Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau mais baixo da profissão ou categoria profissional;
- b) Habilitações académicas, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para grau ou categoria profissional superior, atendendo às habilitações profissionais, experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações académicas ou profissionais específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão deixar de prevalecer no caso de experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais faz-se através de promoção por acesso vertical, com carácter definitivo, a categoria ou grau profissional superior.

Não se considera promoção o exercício temporário de chefia ou a coordenação de um grupo específico onde haja rotação na coordenação.

Artigo 4.º

Promoções

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a aplicar nas empresas.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento no desempenho da profissão.

3- Não existindo um sistema de avaliações o trabalhador pode apresentar uma proposta fundamentada de mudança de grau, quando perfizer 3 anos de exercício de profissão ou grau, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de promoção apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais e delegados sindicais, ou outros considerados como tempo efetivo de trabalho.

Artigo 5.º

Estágio

1- A admissão para as categorias profissionais constantes dos níveis salariais V a X, do anexo IV, poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à integração e adaptação à profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

2- O estágio terá a duração máxima de 6 meses, durante os quais o trabalhador auferirá uma remuneração de base mensal, que não pode ser inferior a 90 % da prevista neste CC para a categoria profissional ou grau para que foi contratado, nem ao valor do salário mínimo nacional aplicável.

3- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tenha desempenhado a profissão durante um período equivalente à da duração para ele prevista e disso possa fazer prova.

ANEXO III

Integração de níveis de qualificação

1- Quadros superiores

Diretor/a-geral;
Diretor/a de loja;
Diretor/a de serviços;
Chefe de departamento;
Gerente de loja;
Supervisor/a de zona.

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

2.2- Técnicos de produção e outros

Gestor/a do cliente;
Gestor/a de produto.

3- Encarregados, mestres, contramestres e chefes de equipa

Assistente administrativo coordenador;
Chefe de seção/operador/a encarregado/a;

Encarregado/a de loja A;
Encarregado/a de loja B;
Cortador/a de carnes coordenador;
Subgerente;
Supervisor/a de call center;
Supervisor/a de secção.

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Admi., comércio e out.

Técnico/a administrativo/a;
Técnico/a de contabilidade;
Técnico/a de informática;
Técnico/a de marketing;
Técnico/a operacional;
Técnico/a de secretariado;
Técnico/a de vendas;
Técnico/a de vitrinismo.

4.2 - Produção

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos;

Assistente administrativo;
Operador/a de informática.

5.2 - Comércio

Cortador/a de carnes verdes;
Operador de armazém;
Operador/a de call center;
Operador/a de loja/supermercado/hipermercado qualificado.

5.3 - Produção

5.4 - Outros

Assistente operacional;
Cozinheiro/a;
Motorista (pesados e ligeiros);
Operador/a auto qualificado/a;
Padeiro/a-pasteleiro/a.

6- Profissionais semiquilificados (especializados)

6.1 - Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de cozinha;
Empregado/a de serviços externo;
Operador auto;
Operador/a de loja/supermercado/hipermercado;
Telefonista/rececionista.

6.2 - Produção

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)

7.1- Adm., com., e out.

Ajudante de motorista;
Trabalhador/a de limpeza.

7.2 - Produção

A- Praticantes e aprendizes.
A-1- Praticantes administrativos.
A-2- Praticantes de comércio.
A-3- Praticantes de produção.
A-4- Aprendizes de produção.

Nota 1: Quadros médios ou superiores: Chefe de serviços; coordenador/a de lojas; gestor de produto; técnico/a especialista ou generalista.

Nota 2: Profissionais qualificados ou semiquilificados: Empregado/a comercial (mesa/balcão).

ANEXO IV

Tabela de remunerações de base mensais

Níveis	Categorias profissionais	Tabela salarial em euros
I	Diretor/a-geral	1 638,00
II	Diretor/a de loja Diretor/a de serviços	1 393,00
III	Chefe de departamento Gerente de loja Supervisor/a de zona	1 286,40
IV	Chefe de serviços Coordenador/a de lojas Gestor/a de produto Técnico/a especialista ou generalista II	1 068,10
V	Gestor/a do cliente II Subgerente II Supervisor/a de secção II Supervisor/a de call center II Técnico/a administrativo II Técnico/a de contabilidade II Técnico/a de informática II Técnico/a de marketing II Técnico/a de secretariado II Técnico/a de vendas II Técnico/a de vitrinismo II Técnico/a especialista ou generalista I Técnico/a operacional II	992,20
VI	Encarregado/a de loja A Gestor/a do cliente I Subgerente I Supervisor/a de secção I Supervisor/a de call center I Técnico/a administrativo I Técnico/a de contabilidade I Técnico/a de informática I Técnico/a de marketing I Técnico/a de secretariado I Técnico/a de vendas I Técnico/a de vitrinismo I Técnico/a operacional I	936,85
VII	Assistente administrativo coordenador Chefe de secção/operador/a encarregado/a Cortador/a de carnes verdes coordenador Encarregado/a de loja B	836,40
VIII	Assistente administrativo/a II Assistente operacional II Cortador/a de carnes verdes II Cozinheiro/a II Motorista (pesados e ligeiros) II Operador/a de armazém II Operador/a de call center II Operador/a de informática II Operador/a de loja/supermercado/ hipermercado qualificado/a Padeiro/a-pasteleiro/a II	746,00
IX	Assistente administrativo/a I Assistente operacional I Cortador/a de carnes verdes I Cozinheiro/a I Empregado/a comercial (mesa/balcão) II Motorista (pesados e ligeiros) I Operador/a de armazém I Operador/a de call center I Operador/a de informática I Operador/a de loja/supermercado/ hipermercado II Padeiro/a-pasteleiro/a I	735,00

X	Empregado/a comercial (mesa/balcão) I Empregado/a de serviços externo I Operador/a auto qualificado/a Operador/a de loja/supermercado/ hipermercado I Telefonista /rececionista I	725,00
XI	Empregado/a de serviços externo I Ajudante de motorista I Auxiliar de cozinha II Operador/a auto I Telefonista/rececionista I Trabalhador/a de limpeza I	715,00
XII	Ajudante de motorista I Auxiliar de cozinha I Operador/a auto I Trabalhador/a de limpeza I	RMMG em vigor

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 51 empresas e 1196 trabalhadores.

Lisboa, 23 de março de 2022.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de mandatário.

Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás, na qualidade de mandatário.

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de maio de 2022, a fl. 189 do livro n.º 12, com o n.º 104/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras

Cláusula única

1- A presente revisão altera a convenção celebrada entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro, celebrada em 13 de setembro de 2017 e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2017, com as alterações constantes da

convenção celebrada em 19 de setembro de 2019 e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2019.

2- Os valores constantes do anexo II (tabela salarial) e do anexo II-A (prestações pecuniárias) em vigor, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2019, são aumentados em 1,3 %, atualizando-se aqueles anexos II e II-A, os quais passam a ter a redação constante desta alteração.

3- Os novos valores aplicam-se com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

4- Para efeitos do previsto no número 2, alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que o presente CCT abrange 16 empregadores e 180 trabalhadores.

Tabela salarial 2022 (em euros)

	Categoria	Valor de ingresso	Valor de referência	
Linha hierárquica	CD	2 494,82	3 835,50	
	C. serv.		3 436,37	
	CE		3 277,03	
	C. sec.		3 118,04	
	SUP		2 959,58	
Linha funcional técnica	TMA OOV	1 438,68	2 801,36	
			2 643,68	
			2 523,06	
			2 402,78	
			2 276,04	
			1 966,47	
			1 745,24	
	1 545,36			
	TTAE TC TOA MEAA MA	1 203,84		2 523,06
				2 402,78
2 276,04				
1 966,47				
1 745,24				
MOT OEA Iniciado	977,61 746,21		1 745,24	
			1 545,36	
			1 304,14	
Auxiliares de serviços	ASG T/R EL	746,21	1 304,14	
			1 211,07	
			1 054,26	
			963,94	

Prestações pecuniárias 2022 (em euros)

Subsídio de refeição		12,01
Subsídio de alimentação (Aeroporto)	Pequeno-almoço	4,14
	Almoço/jantar	17,70
	Ceia	10,05
Abono para falhas	Cada dia 1/22 de	45,47

Lisboa, 10 de maio de 2022.

Pela RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal:

Benjamim Mendes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, mandatário.

Vitor Manuel Tomé Mesquita, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

Vitor Manuel Tomé Mesquita, mandatário.

Depositado em 17 de maio de 2022, a fl. 189 do livro n.º 12, com o n.º 106/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras

Considerando que:

a) Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e a Zurich Companhia de Seguros, SA têm nos seus quadros cerca de 500 trabalhadores, de entre os quais encontram-se trabalhadores sindicalizados, cujas relações laborais uniformizaram sob as mesmas regras, através do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019, ou seja, o acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e a Zurich Companhia de Seguros, SA e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, o SISEP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros de Portugal e ainda o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS);

b) Após a apresentação das propostas e contrapropostas, e decorridas as negociações entre todas as partes, obteve-se um acordo único, e decidiram as partes que os documentos serão celebrados em separado, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Revisão

No ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal, a Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, são introduzidas as seguintes alterações.

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- Os trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva, mantêm-se os efeitos já produzidos pelo ACT nos contratos de trabalho no que respeita a: Cláusula 4.^a (Classificação e evolução profissional), cláusula 17.^a (Duração do trabalho e organização dos horários), cláusula 23.^a (Duração das férias), cláusula 26.^a (Dispensas no Natal e de Páscoa), cláusula 34.^a (Classificação da retribuição), cláusula 35.^a (Subsídio de refeição), cláusula 42.^a (Complemento do subsídio por doença), cláusula 43.^a (Seguro de saúde), cláusula 44.^a (Seguro de vida), cláusula 48.^a (Apoio infantil e escolar) e cláusula 49.^a (Plano individual de reforma).

6- [...]

Cláusula 4.^a

Classificação e evolução profissional

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- Não obstante o disposto no número anterior, deverão verificar-se as seguintes progressões salariais:

a) [...];

b) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de especialista deverão progredir para o sexto (E6) e sétimo (E7) escalão salarial ao fim de 3 e 6 anos de permanência no quinto (E5) e sexto (E6) escalão salarial, respetivamente;

c) Os trabalhadores do grupo técnico com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o décimo primeiro (E11) e décimo segundo (E12) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no décimo (E10) e décimo primeiro (E11) escalão salarial, respetivamente.

5- As progressões previstas no número 4 ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nos respetivos períodos:

a) O trabalhador ter obtido uma média de avaliações de desempenho positiva;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

6- Sempre que a retribuição base mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decor-

rentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1- [...]

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Conhecimento prévio ao trabalhador das políticas de avaliação de desempenho em vigor e seus princípios orientadores, bem como as suas responsabilidades nas diferentes etapas ao longo do ano;

b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;

c) O pedido de recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pelo empregador, composta por 3 membros, podendo o trabalhador designar um desses membros, desde que este pertença aos quadros do empregador e a designação seja feita aquando do recurso.

3- A comissão de recurso realizará as diligências que considerar adequadas a fim de decidir com justiça o recurso, podendo essas diligências incluir pedido de informações e reuniões com avaliador(es) e avaliado.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 60 dias, a contar da apresentação do pedido de recurso, devendo a comissão fundamentar a sua posição, por escrito. O prazo de decisão poderá ser prorrogado por 30 dias, por decisão fundamentada da comissão de recurso.

5- Quando a decisão não for tomada por unanimidade, o membro da comissão de recurso que vote vencido poderá fazer constar da ata a sua posição por escrito.

6- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

7- Após decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho, que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, ainda assim, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

Cláusula 12.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, conforme a política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei, deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor, a qual deverá estar publicada e disponível para consulta do trabalhador.

3- Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada, pelo

respetivo empregador, compatível com este regime.

4- A atividade será considerada compatível com o regime de teletrabalho quando o local assegure as condições de saúde e segurança, bem como as condições de tecnologias de informação e de comunicações, estando a empresa disponível para prestar o devido apoio em linha com a política em vigor sobre o modelo de trabalho híbrido.

5- O número de dias em teletrabalho poderá variar, por acordo com a chefia hierárquica.

6- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

7- Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

8- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e outros meios de trabalho fornecidos e propriedade da empresa, obrigando-se a fazer uma utilização cuidada desses equipamentos e meios, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido, nos equipamentos, meios ou software, devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais, no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e os meios de trabalho serão da responsabilidade da empresa.

9- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém direito ao subsídio de refeição.

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,00 €, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

§ Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 36,00 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

11- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias.

12- Cessando o acordo de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 22.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa, deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horários de trabalho, períodos de descanso entre as jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.

2- A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

Cláusula 23.^a

Duração das férias

1- [...]

2- No ano de cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- [...]

4- [...]

5- [...]

Cláusula 24.^a

Interrupção do período de férias

1- [...]

2- Para efeitos do número anterior e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Até 20 dias consecutivos por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;

c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

d) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

e) 2 dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

f) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu

termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

3- [...]

4- [...]

Cláusula 42.^a

Complemento do subsídio por doença

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- O trabalhador está obrigado a manter atualizados todos os elementos necessários ao recebimento, atempado, do subsídio de doença por parte da Segurança Social, estando ainda obrigado a dar conta dessas diligências ao empregador, nomeadamente sempre que tal lhe for solicitado.

8- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

9- O empregador deixará de estar obrigado a suportar o complemento do subsídio por doença nos seguintes casos:

a) Em caso de incumprimento do número 7 pelo trabalhador, mesmo que este não tenha recebido o subsídio de doença ou tenha perdido o direito ao seu recebimento;

b) Em caso de incumprimento do número 8 pelo trabalhador.

10- Em caso de incumprimento dos números 7 e/ou 8 supra considerar-se-á que o trabalhador pratica infração disciplinar

grave, ficando ainda obrigado a entregar ao empregador os valores já recebidos a título de complemento. O empregador não estará ainda obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, enquanto o trabalhador não regularizar a sua situação, incluindo o reembolso do complemento.

11- O pagamento pela empresa do complemento é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador esteja obrigado a proceder à sua restituição, nos termos do número 10 supra.

Cláusula 48.^a

Apoio infantil e escolar

1- [...]

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:

a) Creche e pré-escolar: 60,00 €;

b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 60,00 €;

c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 85,00 €;

d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 125,00 €;

e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 125,00 €.

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

ANEXO II-A

(Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial)

Grupo funcional	Categoria profissional	Descrição	Escalão salarial
Executivos	Diretor coordenador	Dependendo diretamente da administração ou órgão de gestão, integram esta categoria as funções que coordenam unidades ou direções e desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E20
	Diretor	Integram esta categoria as funções que desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E19
			E18
Gestores	Gestor	Integram esta categoria as funções que participam na gestão de objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais. Estas funções pressupõem um determinado nível de autonomia e de tomada de decisão, podendo envolver a supervisão de equipas de trabalhadores com impacto direto e de suporte na concretização dos resultados, enquadradas num conjunto de políticas.	E17
			E16
			E15

Técnico	Técnico especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico específico e elevada especialização, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor a coordenação funcional de uma equipa de técnicos, no desenvolvimento de estudos, análises de situações técnicas diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, bem como experiência profissional significativa.	E14
			E13
	Técnico	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor o desenvolvimento de estudos, análises de situações diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos com algum grau de complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	E12
			E11
			E10
	Operacional	Coordenador	Integram esta categoria as funções que executam e assumem responsabilidade por atividades operacionais de natureza diversa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do respetivo grupo funcional, podendo ainda requerer experiência profissional e conhecimentos transversais ao nível operacional.
E8			
Especialista		Integram esta categoria as funções que executam atividades específicas com algum grau de especialização e, predominantemente de natureza administrativa, operacional e comercial, podendo ainda requerer conhecimentos técnicos específicos da atividade.	E7
			E6
			E5
Assistente		Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de apoio técnico administrativo, operacional e comercial e, podendo ainda englobar tarefas de atendimento. Estas funções serão tendencialmente rotineiras e orientadas por procedimentos específicos e instruções pré-definidas.	E4
			E3
			E2
Apoio	Auxiliar	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	E1

ANEXO II-B

Estrutura de qualificação de funções

1- Quadros superiores:

- i)* Diretor coordenador;
- ii)* Diretor;
- iii)* Gestor.

2- Quadros médios e altamente qualificados:

- i)* Gestor;
- ii)* Técnico especialista;
- iii)* Coordenador operacional.

3- Quadros técnicos:

- i)* Técnico especialista;
- ii)* Técnico.

4- Profissionais qualificados:

- i)* Especialista operacional.

5- Profissionais semiqualeificados:

- i)* Assistente operacional.

6- Profissionais não qualificados:

- i)* Auxiliar.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

Escalão Salarial	Categorias	Valor Mínimo Obrigatório 2022	Valor Mínimo Obrigatório 2023	Valor Mínimo Obrigatório 2024
E20	Diretor Coordenador	2523,66	2542,58	2561,65
E19	Diretor	2299,03	2316,28	2333,65
E18		2089,87	2105,54	2121,33
E17	Gestor	2024,83	2045,08	2065,53
E16		1874,84	1893,59	1912,53
E15		1660,19	1676,79	1693,56
E14	Técnico Especialista	1626,46	1642,73	1659,16
E13		1458,04	1472,62	1487,34
E12	Técnico	1269,86	1288,90	1308,24
E11		1154,45	1171,77	1189,34
E10		1043,30	1058,95	1074,83
E9	Coordenador Operacional	1353,91	1374,22	1394,83
E8		1238,06	1256,63	1275,48
E7	Especialista Operacional	1234,91	1253,43	1272,24
E6		1147,18	1164,39	1181,86
E5		1056,30	1072,14	1088,23
E4	Assistente Operacional	992,92	1010,79	1028,98
E3		926,39	943,07	960,04
E2		833,54	850,21	867,22
E1	Auxiliar	750,00	775,00	800,00

a) Cada trabalhador beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria ou escalão salarial, em cada um dos anos em que ocorra revisão da tabela salarial;

b) Os aumentos acordados para os anos de 2023 e de 2024 serão atualizados, em cada escalão salarial, caso a variação média anual correspondente ao Índice Oficial de Preços no Consumidor (IPC), no ano imediatamente anterior (cuja informação é prestada pelo Instituto Nacional de Estatística - INE, durante o mês de janeiro do ano seguinte), seja superior a 1 %;

c) Verificando-se a situação prevista na alínea anterior, proceder-se-á da seguinte forma:

a. Se o IPC em 2022 for superior a 1 %, a atualização será sobre cada escalão da tabela acordada para 2023, em percentagem correspondente ao IPC de 2022, menos 1 %, com um

limite máximo de 4 % de atualização;

b. Se o IPC em 2023 for superior a 1 %, a atualização será sobre cada escalão da tabela acordada para 2024, em percentagem correspondente ao IPC de 2023, menos 1 %, com um limite máximo de 4 % de atualização.

d) No caso de a variação média anual correspondente ao Índice Oficial de Preços no Consumidor (IPC), no ano imediatamente anterior, for superior a 7 %, as partes acordam reabrir negociações com vista à revisão dos valores mínimos acordados na tabela salarial.

Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]:

10,75 € para 2022.

10,85 € para 2023.

11,00 € para 2024.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41.ª número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal: Por diária completa Refeição isolada Dormida e pequeno-almoço	76,35 € 12,25 € 51,71 €
Cláusula 41.ª número 3 - Valor km	0,41 €
Cláusula 42.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	155,55 €

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 49.ª, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

7- [...]

8- [...]

9- [...]

10- [...]

ANEXO VI

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 49.ª, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

7- [...]

8- [...]

9- [...]

10- [...]

11- [...]

ANEXO VII-B

Tabela de correspondência entre as categorias/escalões existentes na empresa e a revisão do ACT 2022				
Escalão Salarial 2021	Categorias	Escalão Salarial 2022	Categorias	Valor Mínimo Obrigatório 2022
		E20	Diretor Coordenador	2523,66
		E19	Diretor	2299,03
E13	Diretor	E18	Diretor	2089,87
		E17	Gestor	2024,83
		E16	Gestor	1874,84
E12	Gestor	E15	Gestor	1660,19
		E14	Técnico Especialista	1626,46
E11	Técnico Especialista	E13	Técnico Especialista	1458,04
E10	Técnico	E12	Técnico	1269,86
E9	Técnico	E11	Técnico	1154,45
E8	Técnico	E10	Técnico	1043,30
		E9	Coordenador Operacional	1353,91
E7	Coordenador Operacional	E8	Coordenador Operacional	1238,06
		E7	Especialista Operacional	1234,91
E6	Especialista Operacional	E6	Especialista Operacional	1147,18
E5	Especialista Operacional	E5	Especialista Operacional	1056,30
E4	Assistente Operacional	E4	Assistente Operacional	992,92
E3	Assistente Operacional	E3	Assistente Operacional	926,39
E2	Assistente Operacional	E2	Assistente Operacional	833,54
E1	Auxiliar	E1	Auxiliar	750,00

Artigo 2.º

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, e a mesma irá abranger duas empresas e potencialmente cerca de 500 trabalhadores.

Lisboa, 29 de abril de 2022.

Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal:

António Alberto Martins Bico, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

António Alberto Martins Bico, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra Caixinha, na qualidade de presidente da direção.

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da mesa da assembleia e do conselho geral.

Gildo Mendes Barata, na qualidade de vogal da direção.

Lina Maria Pereira da Silva, na qualidade de mandatária.

SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Elisabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de mandatária.

Depositado em 16 de maio de 2022, a fl. 189 do livro n.º 12, com o n.º 105/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outra

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 33 trabalhadores representados pelos sindicatos subscritores.

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022.

Grupos	Profissões das áreas	Avaliação mínima	Categoria/ Níveis	Evolução	2022 (€)
	Operações e administrativa				
Grupo hierárquico	Chefe de secção				2 235
			Grau II	Máximo	1 928
	Supervisor - TTAE	C	Grau I	3 anos	1 837
	Supervisor - TOA	C	Grau 0	2 anos	1 489
		-	Iniciado	1 ano	1 390

Grupo funcional 2	TOA/Adu - Técnico de organização administrativa - Aduaneira		Sénior	Máximo	1 672
		B	Grau V	Seletivo + 3 anos	1 545
	TTAE - Técnico de tráfego	C	Grau IV	3 anos	1 489
	De Assistência em escala	C	Grau III	2 anos	1 384
	TOA/SEC- Técnico de organização administrativa - Secretariado	-	Grau II	2 anos	1 310
	TSI - Técnico de sistema	-	Grau I	2 anos	1 248
	Informático	-	Grau 0	1 ano	1 163
		-	Iniciado	1 ano	1 062
Grupo funcional 1	OAE - Operador de assistência em escala AAd - Assistente administrativo AAr - Assistente de armazém		Sénior	Máximo	1 415
		B	Grau V	Seletivo +	1 260
				3 anos	
		C	Grau IV	3 anos	1 145
		C	Grau III	2 anos	1 046
		-	Grau II	2 anos	982
		-	Grau I	2 anos	916
		-	Grau 0	1 ano	841
-	Iniciado	1 ano	828		

Outras remunerações pecuniárias - 2022

Diuturnidades (Cláusula 53.ª)	30,00 €
Kms em viatura própria (Cláusula 60.ª)	0,36 €
Subsídio de refeição diário	7,40 €
Subsídio de turno irregular	160,00 €
Subsídio de turno regular	80,00 €
Subsídio de horário regular descontínuo	50,00 €

Lisboa, 4 de maio de 2022.

Pela DHL Aviation NV - SA (Sucursal):

José António Gomes Ferreira Reis, representante.
Jorge Manuel Monteiro Lopes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, mandatário.
Vitor Manuel Tomé Mesquita, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

Anabela Ferreira Nazaré, mandatária.
Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, mandatário.

Depositado em 18 de maio de 2022, a fl. 189 do livro n.º 12, com o n.º 107/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidões, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 491, onde se lê.

«Cláusula 5.^a

Período experimental

1- (...)

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais J a F.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...))»

deve ler-se:

«Cláusula 5.^a

Período experimental

1- (...)

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I a F.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...))»

Na página 496, onde se lê:

«Cláusula 30.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- (...)

- a) (...);
b) 15 % nos restantes casos previstos no número 2 da cláusula 14.^a
2- (...)
3- (...))»

deve ler-se:

«Cláusula 30.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- (...)

a) (...);

b) 15 % nos restantes casos previstos no número 2 da cláusula 13.^a

2- (...)

3- (...))»

Na página 498, onde se lê:

«Cláusula 43.^a

Nulidade das sanções

1- (...)

2- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 68.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que, com a exceção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei e neste CCT.

3- (...))»

deve ler-se:

«Cláusula 43.^a

Nulidade das sanções

1- (...)

2- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 42.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que, com a exceção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei e neste CCT.

3- (...))»

Na página 502, onde se lê:

«ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categorias novo CCT	Nível	Remuneração
A	Diretor geral	Único	1 350,00
B	Diretor de departamento	Único	1 200,00
C	Coordenador de área/Equipa Programador informático Conselheiro de segurança Gestor de segurança	Único	1 050,00
D	Técnico(a) operacional Técnico(a) de tráfego	Base - Até 2 anos de antiguidade	840,00
		Júnior - De 2 a 5 anos de antiguidade	910,00
		Sénior - A partir de 5 anos de antiguidade	955,00
E	Técnico(a) administrativo(a) Chefe de armazém Técnico(a) aduaneiro Técnico(a) de informática Técnico(a) comercial	Único	910,00
F	Motorista Fiel de armazém Assistente comercial Assistente administrativo	Único	840,00
G	Conferente de armazém	Único	790,00
H	Praticante Auxiliar administrativo Operador(a) de armazém Porteiro(a) Operador(a) de máquinas	Único	750,00
I	Servente	Único	720,00
J	Praticante de armazém Auxiliar de limpeza	Único	705,00

»

deve ler-se:

«ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categorias novo CCT	Nível	Remuneração
A	Diretor geral	Único	1 350,00
B	Diretor de departamento	Único	1 200,00
C	Coordenador de área/Equipa Programador informático Conselheiro de segurança Gestor de segurança	Único	1 050,00

D	Técnico(a) operacional Técnico(a) de tráfego	Base - Até 2 anos de antiguidade	840,00
		Júnior - De 2 a 5 anos de antiguidade	910,00
		Sénior - A partir de 5 anos de antiguidade	955,00
E	Técnico(a) administrativo(a) Chefe de armazém Técnico(a) aduaneiro Técnico(a) de informática Técnico(a) comercial	Único	910,00
F	Motorista Fiel de armazém Assistente comercial Assistente administrativo	Único	840,00
G	Praticante Auxiliar administrativo Operador(a) de armazém Porteiro(a) Operador(a) de máquinas	Único	750,00
H	Servente	Único	720,00
I	Praticante de armazém Auxiliar de limpeza	Único	705,00

»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar que passa a denominar-se STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 28 de março de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

Alteração dos estatutos (Artigos 1.º)

CAPÍTULO 1

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nela filiados que exerçam a sua atividade profissional em qualquer ramo da indústria alimentar, bebidas e tabacos.

Registado em 16 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 1 do livro n.º 3.

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de abril de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Luís Alberto Pinho Dupont.
Fernando José Sousa Zorro.
Célia Cláudia Lourenço Rodrigues.
Ângela Maria Domingues Paz Dias.
Fernando José Figueiredo Agostinho D'Abreu Mendes.
Alexandra Isabela Conceição Costa.
Lucilia Soares Bentes Cruz Vicente.
Clara Assunção Rodrigues dos Santos.
Carla Alexandra Quaresma Rosa Pereira Silva.

Maria do Céu Gomes Magalhães.
Luís Emanuel Almeida Duarte.
Marta Catarina Piedade Sirgado Mesquita.
Maria da Assunção Martins Nogueira.
Mário Jorge Paiva Machado.
Helena Susana Carvalho Martins da Fonseca.
Carmina Maria Gomes da Costa.
Cristina Marta Pereira Caires.
Maria João Batista Colaço Paiva.
Rogério Paulo da Silva Nunes.
Ivone da Silva Cidade Moura.

Suplentes:

Carla Maria Solano Máximo da Rocha.
Mónica Isabel Pereira Barreto.
Filipa Alexandra Silva Alves.
Antelma Maria Dias Bettencourt Domingos.
Teresa Maria Encarnação Silva Gonçalves.

Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 5 de abril de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente	Paulo Jorge Mendes Manso
Vice-presidente	Jorge Manuel de Campos Alves

Tesoureiro	Simão Pedro Sacramento Marques Alves
1.º secretário	Ricardo Jorge Baptista Medina
2.º secretário	Gonçalo Marques da Costa Inocêncio Gonçalves
3.º secretário	Bruno Miguel dos Santos Silvestre
4.º secretário	Mário Almerindo Afonso André Moreira

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ACAP - Associação Automóvel de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de março de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2013.

Artigo 22.º

Reuniões e vinculação

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) (...)

3- (...)

4- (...)

5- Em circunstâncias excepcionais, designadamente em situações de declaração de estado de sítio ou de estado de emergência, as reuniões poderão realizar-se por videoconferência, desde que tal esteja previsto nas leis que regulam os referidos estados de excepção.

6- Nas situações previstas no número anterior, a votação dos membros presentes por videoconferência realizar-se-á através da sinalética da mão levantada.

Artigo 28.º

Convocatória e agenda

A convocatória para qualquer reunião da assembleia-geral deverá ser feita através de meio idóneo, por aviso postal ou por correio electrónico, e de anúncio em jornal diário de

divulgação nacional, em que se indiquem o local, o dia, a hora e a agenda de trabalhos; a convocatória é efectuada com a antecedência mínima de oito dias, salvo tratando-se de assembleias eleitorais ou para alterações dos estatutos, em que a antecedência será de vinte dias.

Artigo 29.º

Reuniões

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Em circunstâncias excepcionais, designadamente em situações de declaração de estado de sítio ou de estado de emergência, as assembleias gerais ordinárias poderão realizar-se por videoconferência, desde que tal esteja previsto nas leis que regulam os referidos estados de excepção.

6- Nas situações previstas no número anterior a votação realizar-se-á através da sinalética mão levantada, excepto nas situações de votação secreta nos termos do número 3 do artigo 17.º, para o qual será utilizado um sistema de votação electrónico adequado.

7- Sempre que o contrário não resulte da lei ou dos presentes estatutos, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

Registado em 16 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 151 do livro n.º 2.

Associação Empresarial de Ansião - Alteração

Alteração aprovada em 25 de março de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2005.

Artigo 1.º

Denominação, sede, âmbito e fins

É constituída a Associação Empresarial de Ansião, a qual se rege pelas disposições e artigos seguintes.

Artigo 2.º

A Associação Empresarial de Ansião é uma associação patronal sem fins lucrativos.

Artigo 3.º

A Associação Empresarial de Ansião representa a atividade profissional do conjunto das empresas comerciais, de serviços ou industriais de Ansião.

Artigo 4.º

A associação tem a sua sede em Ansião.

Artigo 5.º

São objetivos da associação:

- a) Promover e contribuir para o desenvolvimento técnico, económico e social da região de Ansião;
- b) Desenvolver os diversos setores económicos dos associados, em conformidade com seus interesses e da economia nacional;
- c) Promover e apoiar os contactos comerciais com os mercados externos;
- d) Dinamizar o comércio do concelho;
- e) Participar no desenvolvimento e atualização dos seus associados através dos mais variados programas formativos e proporcionar aos mesmos condições vantajosas de apoio, informação, prestação de serviços, criando para isso protocolos com variadas empresas;
- f) Promover ações de formação nas várias áreas e temáticas desenvolvidas e levadas a cabo pela Associação Empresarial de Ansião.

Artigo 6.º

Para a prossecução dos fins referidos no artigo anterior serão criados e mantidos os serviços específicos mais adequados, por deliberação da direção, de acordo com as possibilidades orçamentais.

CAPÍTULO II

Artigo 7.º

São admitidos como sócios efetivos as pessoas do território nacional singulares ou coletivas que exerçam a atividade comercial, industrial e serviços, ou ainda qualquer pessoa singular que não exerça qualquer tipo de atividade empresarial ou profissional e que ainda assim pretenda beneficiar dos serviços que a associação dispõe, devendo para

ela contribuir financeiramente, de forma deliberada pela associação.

Artigo 8.º

1- A admissão dos associados efetivos far-se-á por deliberação da direção.

2- Para o efeito, o interessado apresentará à direção o seu pedido em impresso próprio, acompanhado da prova de qualidade de comerciante ou industrial, ou na falta dessa prova, comprovativo com as necessidades dos serviços em nome individual.

3- A direção pronunciar-se-á, no prazo de 30 dias, deferindo ou indeferindo. No primeiro caso, apresentará a proposta da direção; no segundo, comunicará o indeferimento ao interessado, com a alegação expressa dos motivos.

4- Os deferimentos serão dados a conhecer aos associados através de aviso afixado em lugar próprio, na sede, e deles poderá qualquer associado recorrer para a assembleia geral. Das decisões de indeferimento pode o interessado recorrer à assembleia geral.

1) Interposto o recurso por escrito, dirigido à assembleia geral, e entregue à direção, a deliberação fica automaticamente suspensa até que aquela se pronuncie, devendo fazê-lo no prazo de 30 dias.

2) A apresentação do pedido de admissão implica necessariamente a aceitação de todas as obrigações decorrentes dos estatutos e regulamentos da associação e das deliberações dos órgãos associativos.

3) As sociedades, ao apresentarem o pedido de admissão, deverão indicar qual a espécie de sociedade, exibir a prova da sua existência jurídica e a identificação dos gerentes ou administradores.

Artigo 9.º

São direitos dos associados, à exceção dos associados singulares e que não exerçam atividade comercial, industrial ou de serviços:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito, nas condições referidas na alínea anterior;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do número 2 do artigo 19.º, capítulo III;
- d) Sugerir por escrito à direção tudo quanto julgue de interesse para a associação ou atividades comerciais que ela representa;
- e) Frequentar a sede da associação e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas em regulamento próprio a elaborar pela direção;
- f) Usufruir de todas as demais regalias que pelos estatutos ou regulamentos internos lhes sejam consignadas.

Artigo 10.º

São deveres do associado:

- a) Exercer cargos associativos para que for eleito ou designado;
- b) Pagar de uma só vez a joia de inscrição e pontualmente a quotização mensal que lhe for fixada de acordo com a tabela aprovada pela assembleia geral. Por motivos

de otimização de recursos, a quotização anual pode ser liquidada de uma vez;

c) Observar os estatutos da associação e cumprir as deliberações dos respetivos órgãos sociais;

d) Comparecer as assembleias gerais e reuniões para que for convocado;

e) Prestar todas as informações que forem solicitadas, desde que visem a realização dos fins da associação;

f) As sociedades devem comunicar à associação as alterações que se verifiquem nas gerências ou administrações no prazo de 30 dias após tais modificações.

Artigo 11.º

Perde a qualidade de associado:

a) O que tenha deixado de exercer a atividade que legitimou a sua admissão com a associado;

b) O que tenha praticado atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;

c) Aquele que deixar de pagar as suas quotas durante seis meses consecutivos;

d) O que apresente o seu pedido de demissão por escrito ao presidente da assembleia geral.

1) Nos casos referidos nas alíneas b) e d) a exclusão compete a assembleia geral, sob proposta da direção.

2) Nos casos referidos nas alíneas a) e c) a exclusão e da competência da direção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez pago a débito.

Infrações e disciplinas

Artigo 12.º

Sem prejuízo das infrações aos preceitos legais vigentes, constitui infração disciplinar:

a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 10.º, salvo se relativamente a alínea a) daquele artigo apresente razões justificativas que, depois de apreciadas pela assembleia geral, sejam por esta consideradas válidas;

b) O incumprimento de obrigações resultantes de acordos globais firmados pela associação.

Artigo 13.º

As infrações disciplinares referidas no artigo anterior serão puníveis com:

a) Advertência;

b) Multa até ao valor de um ano de quotizações;

c) Suspensão dos direitos de associado até seis meses;

d) Exclusão.

1) A graduação e aplicação das sanções previstas nas alíneas a), b) e c) são da competência da direção, mediante a instauração de processo disciplinar sumário, enviando por escrito a assembleia geral no prazo de 15 dias após a data da notificação da penalidade.

2) Havendo recurso, a aplicação das sanções previstas no parágrafo anterior ficará suspensa até deliberação da assembleia geral.

3) Só a assembleia geral compete, sob proposta da direção, a pena de exclusão.

4) Quando a assembleia geral tenha de tomar deliberações sobre a aplicação de penalidade, aquelas serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

5) Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada e sem que lhe seja concedido o prazo não inferior a oito dias para apresentar a sua defesa.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 14.º

São órgãos da associação a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 15.º

1- O mandato dos membros da assembleia geral, direção e conselho fiscal é de três anos.

2- No caso de vacatura, em qualquer dos órgãos, de um ou mais dos seus membros, deverá proceder-se à eleição para o preenchimento dos lugares vagos, dentro de 60 dias a partir da data em que, pelo presidente da assembleia geral, for declarado vago o cargo ou cargos, terminando o mandato do novo eleito ou eleitos no fim do mandato dos órgãos sociais em exercício.

3- Vagando o cargo de tesoureiro da direção, os restantes membros poderão designar de entre si aquele que deve ocupar o referido cargo, seguindo igual procedimento em caso de impedimento temporário.

4- As eleições serão realizadas por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão nas quais serão especificados os cargos a desempenhar, não podendo nenhum associado figurar em mais de um dos órgãos efetivos.

5- Cada associado terá direito a um voto.

Artigo 16.º

O exercício dos cargos sociais não é remunerado.

Quando houver lugar a deslocação dos membros dos órgãos sociais em exercício, estes terão direito ao reembolso das importâncias relativas às despesas que efetuem em função da sua representação.

§ único. As despesas deverão ser documentadas para poderem ser reembolsadas.

Assembleia geral

Artigo 17.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados ou seus representantes e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

2- Ao presidente incumbe dirigir os respetivos trabalhos da assembleia, bem como dar posse aos membros eleitos para os diferentes cargos dos órgãos sociais.

3- Aos secretários cabe auxiliar o presidente, substituí-lo nos seus impedimentos e elaborar as respetivas atas.

Artigo 18.º

À assembleia geral compete:

- 1- Eleger a respetiva mesa bem como a direção e o conselho fiscal e respetivos membros substitutos.
- 2- Estabelecer as quotizações e joias a pagar pelos associados.
- 3- Destituir os corpos gerentes.
- 4- Apreciar e deliberar sobre:
 - a) Os orçamentos ordinários e suplementares elaborados pela direção;
 - b) O relatório e contas anuais da direção;
 - c) O parecer que pelo conselho fiscal for elaborado acerca do relatório e contas da direção;
 - d) Quaisquer atos, trabalhos ou propostas que lhe sejam submetidos;
 - e) Alteração dos estatutos e demais assuntos que legal ou estatutariamente lhe sejam afetos ou sobre os quais a direção entenda ouvi-la;
 - f) No caso de destituição dos corpos gerentes será eleita uma comissão gestora até a realização de novas eleições, só podendo a destituição verificar-se por votação numérica superior à obtida pelos destituídos em eleição.
- 5- Decidir os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direção ou do conselho fiscal.

Artigo 19.º

A assembleia geral reunirá:

- 1- Ordinariamente, convocada pela direção até 31 de março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano anterior, tal como para apreciar o orçamento e plano de atividades para o ano em curso.
- 2- Extraordinariamente sempre que a direção a convoque, por sua iniciativa, ou ainda quando, por escrito, seja requerido por dez por cento ou duzentos dos associados.
- 3- Quando a reunião da assembleia for requerida nos termos da última parte do número anterior, esta só poderá funcionar desde que se verifique a presença de, pelo menos, metade dos seus associados.
- 4- Se a administração não convocar a assembleia nos casos em que deva fazê-lo, a qualquer associado é lícito efetuar a convocação.

Artigo 20.º

A convocação da assembleia geral será feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de oito dias, devendo no mesmo ser indicado o dia, hora e local da reunião bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 21.º

A assembleia geral funcionará em primeira convocatória com a presença de pelo menos metade dos associados e em segunda convocatória, com qualquer número, passada meia hora da hora marcada.

Artigo 22.º

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, sendo a votação obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolva mérito ou demérito de alguém, ou seja requerido por algum dos sócios presentes.

1- As deliberações sobre a dissolução da associação só serão válidas desde que obtenham o voto favorável de, pelo menos, três quartos da totalidade dos sócios.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

A direção

Artigo 23.º

A direção será constituída por um presidente, dois vice-presidentes, um secretário, um tesoureiro e dois vogais.

Artigo 24.º

Compete a direção:

- a) Representar a associação em todos os atos e cerimónias que julgue convenientes para prestígio da coletividade e em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços necessários aos fins desta associação, contratar pessoal e fixar-lhe a remuneração;
- c) Admitir e demitir sócios e aplicar sanções de harmonia com o que se encontra estatuído;
- d) Convocar a assembleia geral ordinária e/ou extraordinariamente e o conselho fiscal, sempre que o entenda necessário;
- e) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;
- f) Submeter a apreciação do conselho fiscal e da assembleia geral o orçamento anual;
- g) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas bem como o parecer que sobre os mesmos for emitido pelo conselho fiscal;
- h) Praticar todos os atos necessários à realização dos fins estatutários da associação;
- i) Propor à assembleia geral os montantes das quotas e joias.

Artigo 25.º

1- A direção reunirá sempre que julgue necessário e for convocada pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros efetivos e só poderá deliberar desde que esteja presente também a maioria, devendo ser elaboradas atas das decisões tomadas.

2- Todas as deliberações serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate, no caso de votação em número par.

Artigo 26.º

Para obrigar a associação são sempre necessárias as assinaturas conjuntas do presidente da direção e do tesoureiro,

e, na falta de um deles, este será substituído por um dos elementos da direção.

Artigo 27.º

Sempre que a direção o entenda necessário, especialmente no caso de se tratar de um assunto relacionado com determinada atividade comercial e ou industrial, poderá criar comissões constituídas por três ou cinco associados da mesma atividade que poderá juntar a si, sem direito a voto, mas somente com funções de esclarecimento e consulta. Estas comissões serão sempre presididas por um membro da direção, para tal designado.

Conselho fiscal

Artigo 28.º

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

Artigo 29.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar todos os atos de gestão financeira da associação e seus departamentos, examinando, sempre que o entenda conveniente, a escrita e conferindo a caixa;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos, mormente aqueles cuja resolução depende estatutariamente do seu parecer;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

Artigo 30.º

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal convocar e presidir as reuniões, bem como rubricar e assinar o livro das respetivas atas.

Das secções

Artigo 31.º

A direção poderá agrupar associados segundo as afinidades do ramo ou ramos de atividades que exerçam.

Artigo 32.º

Os associados assim agrupados constituir-se-ão em secções, cujo funcionamento e grau de autonomia, sempre sem prejuízo da orientação superior da direção, serão definidos, em regulamento, por este órgão social.

Artigo 33.º

Sempre que seja constituída uma secção nos termos dos artigos anteriores, a direção da associação promoverá a formação de uma comissão escolhida de entre os associados que integrem essa secção, devendo, na sua constituição, ter-se em atenção a distribuição geográfica proporcionada dos associados.

Artigo 34.º

As comissões a que se refere o artigo anterior competirá promover o estudo das soluções que interessam ao ramo

de atividade que representam, colaborando com a direção, embora sem direito a voto, na execução prática das mesmas soluções e desde que a estas a direção dê a sua aprovação.

CAPÍTULO IV

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo 35.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das quotas e joias pagas pelos sócios;
- b) O produto das multas que forem aplicadas;
- c) Outros rendimentos que a qualquer título lhe pertençam.

Artigo 36.º

- a) A direção elaborará anualmente o orçamento e plano de atividades, apresentando-o à respetiva assembleia geral até 31 de março do ano a que diz respeito;
- b) A direção poderá utilizar financiamento bancário, leasing, ALD e outras formas legais de crédito, visando cumprir o plano de atividades proposto e dotar a entidade de meios logísticos adequados ao normal funcionamento.

Artigo 37.º

A direção deverá apresentar o relatório de contas anuais ao conselho fiscal até 15 de fevereiro do ano subsequente.

CAPÍTULO V

Das alterações dos estatutos

Artigo 38.º

Em caso de alteração dos estatutos, deverá o respetivo projeto ser facultado a todo o associado que o desejar, pelo menos até 15 dias da assembleia geral que sobre a mesma alteração deliberar.

CAPÍTULO VI

Da dissolução e liquidação

Artigo 39.º

Em caso de dissolução, a assembleia geral que a votar deverá logo nomear os liquidatários, fixando o prazo e as condições da liquidação e, bem assim, o destino a dar ao saldo final, uma vez satisfeitas todas as dívidas e encargos.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 40.º

O ano social coincide com o ano civil.

Registado em 17 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 152 do livro n.º 2.

Associação Nacional das Farmácias - ANF - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2022, foi publicada a alteração de estatutos da Associação Nacional das Farmácias - ANF aprovada em 5 de março de 2022, com inexatidão, pelo que, se procede à sua retificação:

Na página 1239 onde se lê:

«Artigo 12.º

(Obrigações dos sócios)

São deveres dos sócios: Pagar a joia de admissão.

- a) Pagar a quota nos termos estabelecidos;
- b) Desempenhar os cargos para que forem eleitos, salvo os impedimentos ou motivos de escusa admitidos;
- c) Cumprir os presentes estatutos e os regulamentos aplicáveis à atividade, incluindo os emanados da associação;
- d) Cumprir as cláusulas dos contratos celebrados e satisfazer os compromissos assumidos pela associação;
- e) Cumprir as resoluções dos órgãos da associação, desde que tomadas com observância da lei e dos estatutos;
- f) Prestar as informações e fornecer os elementos de caráter técnico ou profissional que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais;
- g) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da associação e para a eficácia da sua ação;
- h) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da associação e para a eficácia da sua ação;
- i) Cumprir todas as demais obrigações que resultem da lei e dos presentes estatutos;
- j) Comunicar o nome e morada do diretor técnico, bem como suas alterações, no prazo de trinta dias;
- k) Cumprir os acordos sobre fornecimento de medicamentos, prestação de serviços ou outros que sejam outorgados pela associação;
- l) Participar à associação, nos quinze dias posteriores à data da sua ocorrência, as alterações verificadas na propriedade ou na exploração das farmácias ou nas sociedades titulares de propriedade ou exploração das farmácias.»

Deve ler-se:

Artigo 12.º

(Obrigações dos sócios)

São deveres dos sócios:

- a) Pagar a joia de admissão;
- b) Pagar a quota nos termos estabelecidos;
- c) Desempenhar os cargos para que forem eleitos, salvo os impedimentos ou motivos de escusa admitidos;
- d) Cumprir os presentes estatutos e os regulamentos aplicáveis à atividade, incluindo os emanados da associação;
- e) Cumprir as cláusulas dos contratos celebrados e satisfazer os compromissos assumidos pela associação;
- f) Cumprir as resoluções dos órgãos da associação, desde que tomadas com observância da lei e dos estatutos;
- g) Prestar as informações e fornecer os elementos de caráter técnico ou profissional que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais;

h) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da associação e para a eficácia da sua ação;

i) Cumprir todas as demais obrigações que resultem da lei e dos presentes estatutos;

j) Comunicar o nome e morada do diretor técnico, bem como suas alterações, no prazo de trinta dias;

k) Cumprir os acordos sobre fornecimento de medicamentos, prestação de serviços ou outros que sejam outorgados pela associação;

l) Participar à associação, nos quinze dias posteriores à data da sua ocorrência, as alterações verificadas na propriedade ou na exploração das farmácias ou nas sociedades titulares de propriedade ou exploração das farmácias.

Na página 1241 onde se lê:

«Artigo 22.º

(Critérios de fixação e lugar do pagamento da joia e da quota)

4- Os quantitativos da joia e das quotas exigíveis a cada sócio serão aprovados pelo conselho nacional.

5- A joia e as quotas serão cobradas segundo o processo a definir pela direção.»

Deve ler-se:

Artigo 22.º

(Critérios de fixação e lugar do pagamento da joia e da quota)

1- Os quantitativos da joia e das quotas exigíveis a cada sócio serão aprovados pelo conselho nacional.

2- A joia e as quotas serão cobradas segundo o processo a definir pela direção.»

Na página 1242 onde se lê:

«Artigo 35.º

(Exercício e deveres dos titulares dos órgãos)

1- Os sócios ou os seus representantes exercerão pessoalmente os cargos para que tenham sido eleitos nos órgãos da associação.

1- Os membros da direção podem ser remunerados pelo exercício dos cargos associativos.

1- A remuneração prevista no número anterior será obrigatoriamente definida pelo conselho nacional.

2- No desempenho dos seus cargos, os titulares dos órgãos devem observar, em particular, deveres de cuidado, disponibilidade, diligência e conhecimento da atividade da associação adequados aos seus cargos.

3- As despesas efetuadas pelos membros dos órgãos sociais para o exercício das suas funções associativas ser-lhes-ão reembolsadas contra a apresentação de documentos justificativos fiscalmente aceites.»

Deve ler-se:

Artigo 35.º

(Exercício e deveres dos titulares dos órgãos)

1- Os sócios ou os seus representantes exercerão pessoal-

mente os cargos para que tenham sido eleitos nos órgãos da associação.

2- Os membros da direção podem ser remunerados pelo exercício dos cargos associativos.

3- A remuneração prevista no número anterior será obrigatoriamente definida pelo conselho nacional.

4- No desempenho dos seus cargos, os titulares dos órgãos

devem observar, em particular, deveres de cuidado, disponibilidade, diligência e conhecimento da atividade da associação adequados aos seus cargos.

5- As despesas efetuadas pelos membros dos órgãos sociais para o exercício das suas funções associativas serão reembolsadas contra a apresentação de documentos justificativos fiscalmente aceites.

II - DIREÇÃO

ACAP - Associação Automóvel de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente: Toyota Cactano Portugal, SA, representada por José Ramos.

Vice-presidentes: Mitsubishi Fuso Truck Europe Sociedade Europeia de Automóveis, SA, representada por Jorge Rosa.

M. Coutinho Douro Comércio de Automóveis, SA, representada por António Coutinho.

Vogais: Ferdinand Bilstein Portugal, SA, representada por Joaquim Candeias.

CNH Industrial Portugal, Com. Tractores e Máquinas Agrícolas, L.^{da}, representada por Fernando Garcia.

Stellantis Portugal, SA, representada por Pablo Puey.

Secretário-Geral, Helder Barata Pedro.

Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de julho de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - João Manuel Lima de Oliveira Valença, eleito em nome individual.

Vogal - Maria Marsília de Brito Montenegro em representação da associada TCGL - Terminal de Carga Geral e Granéis de Leixões, SA.

Vogal - Diogo Vaz Marecos, natural da freguesia de Marvila, em representação da associada TCL - Terminal de Contentores de Leixões, SA.

Vogal - Artur José Gravato da Silva Morais, em representação da associada TCGL - Terminal de Carga Geral e Granéis de Leixões, SA.

Vogal - Nuno David Braga do Espírito Santo Silva, em representação da associada TCL - Terminal de Contentores de Leixões, SA.

ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Auto Duque - Ofic. de Rep. Autom. L.^{da} - Alexandre Manuel Ferreira.

Vice-presidente - Lubrigaz, L.^{da} - Nuno Miguel da Costa Morais Roldão.

Vice-presidente - Motorpor - SGPS, SA - Manuel Lúcio Barbosa Gomes Coutinho.

Tesoureiro - Auto Fialho de Almeida, L.^{da} - José Luís Nóbrega Pereira Veríssimo.

1.º vogal - TNCARMARK - Comercio e Consultoria, L.^{da} - António Manuel Taveira da Fonseca Nunes.

2.º vogal - José Leal & Filhos, L.^{da} - José Leal Teixeira.

3.º vogal - Só Barroso, L.^{da} - Américo Barroso.

4.º vogal - Auto Joteca, L.^{da} - Carlos Guerreiro.

5.º vogal - Secretário geral da ANECRA - Roberto Gaspar.

1.º vogal suplente - Cardan - Com. de Autom. Representações, SA - Manuel Mota.

2.º vogal suplente - Atlantic Parts Distribuição de Peças Auto - José António Alves Pires.

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de abril de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - João Manuel Lança Vieira Lopes.
ADIPA - Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares.

Vice-presidente - Paulo José Marques Fernandes.

ANF - Associação Nacional das Farmácias.

Vice-presidente executivo - Hélder Barata Pedro.

ACAP - Associação Automóvel de Portugal.

Vice-presidente executivo - Gualter Jorge Lopes Mirandez.

Associação Comercial do Distrito de Viseu.

Vice-presidente - Carla Cristina Hipólito de Sá Salsinha.

UACS - União de Associações do Comércio e Serviços

Vice-presidente executivo (tesoureiro) - Gustavo Paulo Duarte.

ANTRAM - Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias.

Vice-presidente - Afonso Manuel Alves Pinho de Carvalho.

APESPE-RH - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e Recursos Humanos.

Vice-presidente - Luís Manuel Delicado Cabaço Martins.

ANTROP - Associação Nacional de Transportes de Passageiros.

Vice-presidente executivo - Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello.

ANIPE - Associação Nacional de Instituições de Pagamento e Moeda Electrónica.

Vogal - José Manuel Franco de Matos.

APCMC - Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção.

Vogal - Alexandre Manuel Ferreira.

ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel.

Vogal - José Hernâni Costa.

Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto.

Vogal - Francisco Joaquim Carriço da Conceição Pedro. Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal.

Vogal - Luís Manuel Silva Teodoro.

ASSOFT - Associação Portuguesa de Software.

Vogal - Fátima Portulez.

Associação Portuguesa de Facility Services.

Vogal - José Luís Presa.

ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

Vogal - José Júlio dos Santos Vale Castro.

Portugal Activo - Associação de Clubes de Fitness e Saúde.

Vogal suplente - Miguel Pina Martins.

AMRR - Associação de Marcas de Retalho e Restauração.

Vogal suplente - Fernando José de Oliveira Tomaz.

Associação Nacional dos Ópticos.

Vogal suplente - Lino Duarte da Silva Ferreira.

ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria.

Vogal suplente - Daniel Fernandes Vilaça.

Associação Empresarial de Braga.

Vogal suplente - Jorge Pinto de Almeida Pires.

APCC - Associação Portuguesa de Contact Centers.

Vogal suplente - Susana Gato.

APIT - Associação de Produtores Independentes de Televisão.

Vogal suplente - Paulo Manuel Antunes Ferreira Caiado.

APEMIP - Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal.

Vogal suplente - Miguel José Valente Fernandes.

Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

GUIMABUS - Empresa Transportes de Guimarães, Unipessoal L.^{da} - Constituição

Estatutos aprovados em 14 de abril de 2022.

Preâmbulo

Os trabalhadores da GUIMABUS - Empresa Transportes de Guimarães, Unipessoal L.^{da}, com sede na Alameda Dr. Mariano Felgueiras, Guimarães Shopping - Piso 0 - 4835-075 - Guimarães, no exercício dos seus direitos constitucionais e a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses

e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa, pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constitui-

ção da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo número 1.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenárias as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores

da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, 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 ela se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- 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 da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de dez dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro prazo maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 21.º

Objetivos do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final

dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a comissão de trabalhadores ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo indicar a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que se pretende realizar a reunião e afixar a respectiva convocatória.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas.

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo. As faltas devem ser comunicadas á entidade empregadora nos prazos previstos. na legislação

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo, ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1- A CT é composta por 3 (três) elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de 3 (três) anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 3 (três) anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A CT, articulará a sua acção e actividade, com a actividade das subcomissões de trabalhadores, a será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Competências das subcomissões de trabalhadores

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;

c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;

d) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para o normal funcionamento desta;

e) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a respetiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

Artigo 50.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores da região de Braga.

3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 51.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 54.º

Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita em plenário de trabalhadores e por um representante por cada uma das listas concorrente sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

2- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrente e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

- c) Divulgar as listas concorrentes;
 - d) Constituir as mesas de voto;
 - e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
 - f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
 - g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
 - h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
 - i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
 - j) Empossar os membros eleitos.
- 4- Funcionamento da comissão eleitoral:
- a) A comissão elege o respectivo presidente;
 - b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
 - c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
 - d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 55.º

Caderno eleitoral

- 1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 56.º

Convocatória da eleição

- 1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.
- 5- Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

Artigo 57.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

- 1- O acto eleitoral é convocado pela CE.
- 2- Na falta da convocação pela comissão eleitoral o acto eleitoral pode ainda ser convocado no mínimo por 100 ou por 20 % trabalhadores da empresa.

Artigo 58.º

Candidaturas

- 1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.
- 2- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 3- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.
- 4- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 5- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 59.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 60.º

Aceitação das candidaturas

- 1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 56.º, a aceitação de candidatura.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 61.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das can-

didaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 62.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

Artigo 63.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 64.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

Artigo 65.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos, com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da prestação de trabalho.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 66.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto

Artigo 67.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- 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.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao órgão da empresa, afixando a proclamação com a relação dos eleitos, cópia da ata de apuramento global dos resultados no local ou locais onde o ato de votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o

representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações,

a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 18 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 52 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

GUIMABUS - Empresa Transportes de Guimarães, Unipessoal L.ª - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 14 de abril de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

José Manuel Silva Fernandes.

Álvaro José Lemos.

Filipe Miguel da Silva Matos.

Suplentes:

Joaquim Francisco Mendes Fernandes.

Alexandra Elisabete da Costa Carvalho.

Oriana Teles da Conceição.

Registado em 18 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 52 do livro n.º 2.

Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - Eleição

Composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitas em 9 de março de 2022 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores:

Pedro Miguel de Jesus Oliveira e Sá.

David Manuel Pinto Quintela.

Marina Alexandra Figueiredo Campos.

Ricardo Alexandre Mendes Neves.

Fernando Manuel Cabaço Loureiro.

Carla Maria Gomes Ferreira.

António Jorge Marcelo Gaspar.

Subcomissão de trabalhadores - Região do Porto:

Horácio Arnaldo Valente Gomes.

Maria Inês Fernandes Borges.

Maria Gabriela Vieira Santos Magalhães.

Registado em 13 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 52 do livro n.º 2.

INESC TEC - Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores, Tecnologia e Ciência - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 19 de abril de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Carlos Nuno de Oliveira Pinho.

Susana Alexandra Tavares Meneses Barbosa.

Manuel Domingos Tavares e Silva.

Registado em 18 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 52 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de maio de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa.

«Para cumprimento do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos pela presente comunicar, com a antecedência de 90 dias, que no dia 12 de outubro de 2022, realizar-se-á na Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

Gonvarri-Produtos Siderúrgicos, SA-Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de maio de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gonvarri - Produtos Siderúrgicos, SA.

«Os trabalhadores de Gonvarri - Produtos Siderúrgicos, SA, sociedade comercial anónima, pessoa coletiva n.º 503 131 377, com sede em Vendas de Azeitão, vêm, nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar a promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para o dia 8 de setembro de 2022, sendo a presente assinada por 20 % dos trabalhadores da empresa.»

(*Seguem as assinaturas de 11 trabalhadores.*)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

José dos Santos Monteiro, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa José dos Santos Monteiro, L.^{da}, realizada em 29 de abril de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022.

Efetivos:

Hugo Filipe Ramos Cardoso.

Suplentes:

Artur Nogueira Ferreira.

Registado em 18 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 26, a fl. 157 do livro n.º 1.

Novadelta - Comércio e Indústria de Cafés, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Novadelta - Comércio e Indústria de Cafés, L.^{da}, realizada em 5 de maio de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2022.

Efetivos:

José João Galego Gilsa.

Guilherme José Tinoco Pacau.

Bruno Emanuel Pereira Cirilo.

Filipe Miguel Cunha Soutino.

Diogo Nunes Jeremias.

Suplentes:

Alisson Roelles Pinto.

Francisco José Portela Reguino.

Cristian Quesada Perez.

Firmino Miguel Carvalho Corricas Carriço.

Registado em 16 maio de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 25, a fl. 157 do livro n.º 1.