



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

# ÍNDICE

## Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

## Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE ..... 2479

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 2481

- Contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 2505

- Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras ..... 2531

- Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 2543

- Acordo coletivo entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP - Alteração ..... 2566

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) - Eleição .....	2571
- Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante (SEMM) - Eleição .....	2571

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- ACISVFXAV - Associação Empresarial dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos - Eleição .....	2572
- Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo - Eleição .....	2572
- GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Eleição .....	2572
- ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal - Eleição .....	2573

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Escola Alemã de Lisboa - EAL - Constituição .....	2574
- INESC TEC - Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores, Tecnologia e Ciência - Constituição .....	2581

**II – Eleições:**

- Escola Alemã de Lisboa - EAL - Eleição .....	2587
- Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA - Eleição .....	2587
- Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA - Eleição .....	2588
- Renault Cacia, SA - Eleição .....	2588
- Fundação Casa da Música (FCdM) - Eleição .....	2588

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- Panpor - Produtos Alimentares, SA - Convocatória .....	2589
--	------

**II – Eleição de representantes:**

- Confetil, SA - Eleição .....	2589
- Printer Portuguesa - Indústria Gráfica, SA - Eleição .....	2589
- Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - Eleição .....	2590

**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: [dsrctot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrctot@dgert.mtsss.pt)

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2018, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade industrial farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, desde que filiados na associação sindical outor-

gante. No entanto, a presente extensão segue os mesmos termos das anteriores extensões de forma a manter, na medida do possível, o estatuto laboral existente nas empresas.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016, estão abrangidos pelo referido instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta ou indiretamente, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 4633 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 39 % são homens e 61 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3377 TCO (73 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1256 TCO (27 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 33,4 % são homens e 66,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalha-

dores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica uma redução no leque salarial entre 2017 e 2018.

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

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição desta federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 24, de 15 de junho de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa, nos mesmos termos da anterior extensão, de forma a manter, na medida do possível, o estatuto laboral existente nas empresas.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Có-

digo do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade industrial farmacêutica, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2018.

10 de julho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

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

#### **CAPÍTULO I**

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

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área**

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

###### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **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.<sup>a</sup> se dediquem à atividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objetivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária, a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua atividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho específica.

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

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

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

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais

cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão revistas anualmente.

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

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

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

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

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

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

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

#### **CAPÍTULO II**

##### **Admissão, formação e carreira profissional**

###### **SECÇÃO I**

###### **Condições de admissão**

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Condições mínimas de admissão**

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

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

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

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



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

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

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

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

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

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

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

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

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a 6 meses;

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

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

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

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

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

## SECÇÃO II

### Formação profissional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Objetivos

Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua o empregador deve:



a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurara o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

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

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

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

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

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

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

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

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

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

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

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

## SECÇÃO III

### Categoria profissional

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos.

## CAPÍTULO III

### Vínculos contratuais

## SECÇÃO I

### Normas gerais

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Admissibilidade do contrato a termo

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

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa aquelas que se encontram previstas no número 2 do artigo 140.º do CT.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Forma

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

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

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

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

## SECÇÃO II

### Contrato de trabalho a termo certo

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

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

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

2- Poderão ainda ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola de duração não superior a 15 dias, sem necessidade de redução a escrito, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário eletrónico que contém os seguintes elementos: identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho e o local de trabalho.

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

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

5- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes, não podendo a sua duração exceder:

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

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

c) 3 anos, nos restantes casos.

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

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

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Renovação do contrato

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

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

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

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

5- Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.

## SECÇÃO III

### Contrato de trabalho por tempo indeterminado

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Noção

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

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

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

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

## SECÇÃO IV

### Contrato de trabalho a termo incerto

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade e duração

1- Só é permitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nos termos previstos no número 3 do artigo 140.º do CT.

2- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração, não podendo ultrapassar o prazo de 6 anos.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Enviar ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual envia-

da ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa;
  - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
  - g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
  - h) Cooperar com o empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
  - i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as decorrentes de ordens dadas pelo empregador;
  - j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
  - k) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no ar-

tigo 119.º do CT e neste CCT;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Regulamento interno**

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

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

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

## CAPÍTULO V

### **Prestação do trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Banco de horas grupal

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Recuperação de horas

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

## SECÇÃO II

### Horário de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

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

- a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo

do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Alteração de horário de trabalho

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

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

3- O prazo a que se refere o número anterior será de 3 dias em caso de microempresa, ou seja, empresa que emprega menos de 10 trabalhadores.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

3- Nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT, deve ser observado um período de descanso que permita a

recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

### SECÇÃO III

#### Trabalho suplementar

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Definição do trabalho suplementar

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

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Obrigatoriedade do trabalho suplementar

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

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Condições de prestação de trabalho suplementar

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

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

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

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Limites da duração do trabalho suplementar

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

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

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Descanso compensatório

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

2- O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso

semanal obrigatório tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

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

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Registo de trabalho suplementar

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

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

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

### SECÇÃO IV

#### Trabalho noturno e por turnos

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Trabalho noturno

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

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

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

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

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

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

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Trabalho por turnos

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

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

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

## SECÇÃO V

### Não prestação de trabalho por questões climáticas

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Não prestação de trabalho por questões climáticas

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

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

## SECÇÃO I

### Descanso semanal

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal obrigatório

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

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

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

## SECÇÃO II

### Feriados e suspensão ocasional do trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios:

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

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Concessão de dispensas

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

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

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

## SECÇÃO III

### Férias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

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

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não



ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

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

3- 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.

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

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

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

6- 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.

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

8- 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.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

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

entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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

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

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

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

## SECÇÃO IV

### **Faltas**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Tipos de falta**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas injustificadas**

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

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

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

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

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

4- No caso de a apresentação do trabalhador para início

ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

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

SECÇÃO VI

**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

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

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

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

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

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Princípio constitucional da retribuição

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição do trabalho

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

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

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

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

5- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

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

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Retribuição certa e retribuição variável

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

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

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho suplementar

Retribuição de trabalho suplementar

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

a) 25 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;

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



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

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 68.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20 horas, 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.<sup>a</sup>

##### **Retribuição em caso de substituição do trabalhador**

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Retribuição da isenção de horário de trabalho**

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e subsídio de férias**

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

ao serviço.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 9,00 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

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

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço a partir de 1 de

janeiro de 2018, deixarão de ser abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,25 €, por dia de trabalho efetivamente prestado.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho noturno

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

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

##### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Conceito de transferência do local de trabalho

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Transferência a pedido do trabalhador

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

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

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

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

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

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

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

### SECÇÃO II

#### Deslocações e transportes

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

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

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

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

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

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

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

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,35 €, almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30

horas 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.<sup>a</sup>

##### **Deslocações para frequência de cursos de formação profissional**

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Parentalidade**

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Protecção na parentalidade**

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;

- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período 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 protecção durante a amamentação.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Conceitos em matéria de protecção da parentalidade**

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

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Licença parental inicial**

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

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

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

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



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

6- 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.

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

8- 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.

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 79.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

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

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada 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.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência 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.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

## CAPÍTULO XI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

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

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

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

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Organização de serviços**

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

**CAPÍTULO XII**

**Atividade e organização sindical dos trabalhadores**

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Atividade sindical nos locais de trabalho**

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

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Reuniões**

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

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

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

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

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

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais**

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

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

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Reuniões com a entidade patronal**

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

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser

fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

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

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

**CAPÍTULO XIII**

**Comissão paritária**

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Constituição**

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

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

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

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

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Competência**

1- Compete à comissão paritária:

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

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

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Funcionamento e deliberações**

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

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

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

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Aumento mínimo garantido

Os trabalhadores filiados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, que à data da entrada em vigor da tabela salarial constante no anexo III deste CCT (1 de janeiro de 2018) recebam retribuição superior há ali prevista, têm direito a um aumento mínimo de valor igual a 1,00 % 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 aufram 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.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

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

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

*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.

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

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

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

*Motorista* - É o/a trabalhador(a) que possuindo carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Quando estiver a conduzir veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Motosserrista* - É o/a trabalhador(a) que executa traba-



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

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

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

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

*Operador(a) florestal* - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho florestal e proteção do ambiente. Executa tarefas de manutenção, proteção e exploração

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

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

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

*Operador(a) pecuário* - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao manejo do efetivo pecuário e à produção

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

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

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

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

*Técnico(a) administrativo* - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o

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

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

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

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

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

*Técnico(a) de máquinas florestais* - É o/a trabalhador(a) que organiza e planeia a execução do trabalho florestal. Conduz e opera as máquinas de exploração florestal, cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do meio ambiente. Efetua o planeamento e a organização das operações da exploração florestal. Conduz e opera máquinas de exploração florestal na execução de diferentes operações de exploração florestal, tendo em conta a produtividade e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho

e de proteção do ambiente. Utiliza os diferentes aparelhos de controlo e computação incorporados nas máquinas de exploração florestal, de forma a maximizar a produtividade. Efetua a manutenção preventiva de máquinas e equipamentos florestais, de acordo com as especificações do fabricante. Deteta avarias/anomalias fornecendo informação adequada às equipas de manutenção e reparação de máquinas e equipamentos de exploração florestal. Desatrela e desmonta os equipamentos das máquinas e procede à sua conservação, manutenção e arrumação, assim como de materiais e produtos utilizados, assegurando as suas condições de conservação. Efetua o acondicionamento e transporte de produtos e plantas florestais. Regista dados e elabora relatórios referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer todos os elementos técnicos e contabilísticos necessários.

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

*Técnico(a) de recursos florestais e ambientais* - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho florestal. Colabora



na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o respeito pelo ambiente e a utilização sustentada dos recursos naturais. Elabora relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

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

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

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

**Tratador(a) de animais em cativeiro** - É o/a trabalhador(a) que executa as atividades relativas à higiene, alimentação, sanidade, reprodução e manejo de animais em cativeiro, respeitando o bem-estar animal e de acordo com as normas de proteção do ambiente, segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie e para cada

animal de acordo com a fase do seu ciclo de vida. Assegura a conservação dos alojamentos dos animais a nível higiénico, sanitário, ambiental e funcional, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas associadas à higiene e sanidade nos animais, vigiando o seu estado de saúde e aplicando as medidas profiláticas e os tratamentos curativos simples, seguindo as instruções do médico veterinário. Executa tarefas associadas à reprodução de animais em cativeiro. Proceda à captura e imobilização dos animais com vista ao seu transporte, utilizando os métodos adequados e respeitando as normas de segurança e de bem-estar animal. Proceda à identificação dos animais, utilizando os métodos adequados, tais como, coloração da pele, colocação de brincos, incisões e anilhas e preencher os dados relativos a cada animal em fichas de identificação. Presta informações ao público sobre os hábitos, características e habitat natural dos animais ao seu cuidado. Regista dados relativos à atividade desenvolvida, nomeadamente, tratamentos efetuados, alimentação, cuidados de higiene e ocorrências anómalas.

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

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

**Trabalhador(a) agrícola** - 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.

ANEXO II

Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) de produção agropecuária Técnico(a) de máquinas florestais Técnico(a) vitivinícola Técnico(a) de recursos florestais e ambientais Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) de gestão equina Técnico(a) de qualidade Técnico(a) administrativo Técnico(a) de manutenção Encarregado(a) de exploração	700,00 €

2	Operador(a) agrícola Operador(a) florestal Operador(a) pecuário Operador(a) apícola Operador(a) de rega Operador(a) de jardinagem Operador(a) de máquinas agrícolas Motosserrista Assistente administrativo Tratador(a)/desbastador(a) de equinos Tratador(a) de animais em cativeiro Pastor	650,00 €	3	Rececionista Telefonista Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Operador(a) de armazém Vendedor(a) Motorista	600,00 €
				Trabalhador(a) agrícola Trabalhador(a) avícola Jardineiro(a) Ajudante de armazém Estagiário(a)	582,00 €

ANEXO III

Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal (a)

Categorias	Vencimento hora	Propocional de férias hora	Propocional de sub. férias hora	Propocional de sub. Natal hora	Vencimento Por hora com propocionais	Vencimento por dia com propocionais
Nível 2	3,80 €	0,50 €	0,50 €	0,50 €	5,30 €	42,40 €
Nível 3	3,60 €	0,40 €	0,40 €	0,40 €	4,80 €	38,40 €
Nível 4	3,40 €	0,30 €	0,30 €	0,30 €	4,30 €	34,40 €

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

Lisboa, 22 de maio de 2018.

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 17 de julho de 2018, a fl. 63, do livro n.º 12, com o n.º 144/2018, 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 ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e revisão**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional

e obriga, por um lado, as empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exercem as suas atividades relacionadas com os CAE, pertencentes às seguintes divisões e grupos com a classificação portuguesa das atividades económicas:

a) CAE 01610 atividades dos serviços relacionados com a agricultura;

b) CAE 01620 atividades dos serviços relacionados com a produção animal, exceto serviços de veterinária;

c) CAE 01640 preparação e tratamento de sementes para propagação;

d) CAE 01702 atividades dos serviços relacionados com caça e repovoamento cinegético;

e) CAE 02100 silvicultura e outras atividades florestais;

f) CAE 02200 exploração florestal;

g) CAE 02300 extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais, exceto madeira;

h) CAE 02400 atividades dos serviços relacionados com a silvicultura e exploração florestal;

i) CAE 03220 aquicultura em águas doces;

j) CAE 46213 comércio por grosso de cortiça em bruto;

k) CAE 46220 comércio por grosso de flores e plantas;

l) CAE 46731 comércio por grosso de madeira em bruto e de produtos derivados;

m) CAE 71110 atividades de arquitetura;

n) CAE 71120 atividades de engenharia e técnicas afins;

o) CAE 77310 aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas;

p) CAE 77390 aluguer de outras máquinas e equipamentos;

q) CAE 81300 atividades de plantação e manutenção de jardins;

e estejam filiadas na ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e, por outro, os trabalhadores ao seu 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.

2- O número de empregadores e trabalhadores abrangidos é de 2000 e de 175 000 respetivamente.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

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

2- As tabelas salariais constantes dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e 1 de janeiro de 2019, sendo depois revistas anualmente.

3- O presente CCT não pode ser denunciado antes de decorridos 12 meses após a data da sua entrega para depósito, em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária ou 24 meses, tratando-se do restante clausulado.

4- As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos dias posteriores à apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

5- 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.

6- 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.

7- 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.

8- 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.

## CAPÍTULO II

### Admissão, quadros, acessos e carreiras

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou do disposto no anexo I deste CCT, entendem-se como condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória;
- c) Aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da entidade patronal.

2- Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-ão as disposições constantes do número anterior.

3- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações necessárias ao desempenho da função a exercer.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

2- As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT encontram-se regulamentadas no anexo I.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental por um período de 60 dias para os trabalhadores não especializados, 120 dias para os trabalhadores especializados e 240 dias para os quadros e chefias.

2- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3- Findo o período de experiência, ou antes, se a entidade patronal manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outros considera-se feita a título provisório.

5- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento do trabalhador a substituir.

6- A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituído regalias ou direitos pessoais do substituído.

## CAPÍTULO III

### Vínculos contratuais - Normas gerais

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade de trabalho a termo incerto

Só é permitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nos termos previstos no número 3 do artigo 140.º do CT.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

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

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa aquelas que se encontram previstas no número 2 do artigo 140.º do CT.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo**

Aplica-se o previsto no artigo 141.º do CT.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Casos especiais contrato de trabalho de muito curta duração**

Aplica-se o previsto no artigo 142.º do CT.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Sucessão de contrato de trabalho a termo**

Aplica-se o previsto no artigo 143.º do CT.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a sem termo**

Aplica-se o previsto no artigo 147.º do CT.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Duração de contrato de trabalho a termo**

Aplica-se o previsto no artigo 148.º do CT.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Renovação de contrato de trabalho a termo**

Aplica-se o previsto no artigo 149.º do CT.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho por tempo indeterminado**

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade patronal**

São deveres do empregador:

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

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

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional 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, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

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

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

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

l) Enviar ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;

m) Ministras ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;

n) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior, e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do



certificado de aptidão profissional (CAP), com vista à sua obtenção;

*o)* As empresas obrigam-se a prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste CCT;

*p)* As empresas obrigam-se anualmente, nos termos legais e deste CCT, a remeter ao sindicato outorgante deste CCT, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, cópia do Relatório Único, previsto nomeadamente na Lei n.º 105/2009, na Portaria n.º 55/2010 e na Lei n.º 108-A/2011.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- São deveres do empregador:

*a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

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

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

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

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

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

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

*h)* Cooperar, 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;

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

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

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

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

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

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

*f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;

*g)* Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional e mobilidade funcional

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva carreira profissional.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos definidos.

3- É permitida a mobilidade funcional temporária desde que não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- A modificação substancial da posição do trabalhador é definida pelo grau de qualificação necessário para o desempenho de funções afins e pelo grupo profissional em que se integra o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, deverá ser estabelecido pelo empregador um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre tarefas ou funções conexas.

6- Para apreciação das qualificações detidas pelos trabalhadores serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admiss-

são, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.

7- As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária prevista nesta convenção.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Regulamento interno de empresa

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

2- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão sindical ou delegados sindicais, quando existam, e, na sua falta, o sindicato signatário da presente convenção, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

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

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

5- A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser retomada obrigatoriamente por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

## CAPÍTULO V

### Formação profissional

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Objetivos

Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à for-

mação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

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

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

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

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

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

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

10- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta do sindicato outorgante deste CCT, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução.

11- Sempre que tal se revele necessário, o empregador deve promover cursos de formação linguística específica para o exercício de funções que requeiram o conhecimento

de linguagem técnica.

12- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP será garantido um acréscimo salarial de montante de 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, nos casos em que a mesma não dê origem a uma promoção.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

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

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

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

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição. Promover a frequência de cursos de formação específica em português básico ou dispensar o trabalhador para esse efeito.

6- Sempre que tal se revele necessário o empregador deve promover a frequência de cursos de formação específica em português básico ou dispensar o trabalhador para esse efeito.

7- Sempre que tal se revele necessário, o empregador deve promover cursos de formação linguística específica para o exercício de funções que requeiram o conhecimento de linguagem técnica.

8- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP será garantido um acréscimo salarial de montante de 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, nos casos em que a mesma não dê origem a uma promoção.

## CAPÍTULO VI

### **Local de trabalho, transferências e deslocações**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador. Na falta desta definição, o local de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das suas atividades.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Transferências de local de trabalho**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, 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 resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista no artigo 396.º do CT, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

5- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

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.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Regime de deslocações**

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

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

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

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

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

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

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente:

a) Pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,00 €;

b) Almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,00 €;

c) Jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,00 €;

d) Ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,00 €.

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 27.<sup>a</sup>

##### **Deslocações para frequência de cursos de formação profissional**

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### **Duração e prestação do trabalho**

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Definição e tipos de 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 interdecorrentes.

2- Para efeitos deste CCT, entende-se ainda por:

a) Horário normal ou fixo - aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário desfasado - aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferiores a duas horas;

c) Horário de turnos - aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

O período normal de trabalho tem a duração de quarenta horas semanais e de oito horas diárias de trabalho efetivo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Definição de trabalho noturno**

Considera-se «período de trabalho noturno» o compreen-

dido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Obrigatoriedade do trabalho suplementar**

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo havendo motivos atendíveis, nomeadamente nos casos de:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Condições do trabalho suplementar**

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Limites da duração do trabalho suplementar**

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- 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.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado

aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 7 dias de antecedência.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- O tempo de trabalho poderá ser organizado de acordo com um regime de banco de horas instituído por este CCT, segundo o qual, o período normal de trabalho diário previsto na cláusula 21.<sup>a</sup> pode ser aumentado até 2 horas diárias até atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite, 175 horas por ano.

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Banco de horas grupal

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Recuperação de horas

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

##### I - Condições

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;

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

2- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho.

## II - Limites

1- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2- Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar nem ao descanso diário a que se refere o número 1 do artigo 214.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, exceto nos casos previstos no número 2 desse artigo.

4- Nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Não prestação de trabalho por razões climáticas

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

2- Se, em virtude das referidas condições climáticas, não houver possibilidade física de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, ou houver definição pela entidade patronal de inflexibilidade prática de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, ou houver definição pela entidade patronal de inflexibilidade prática de os trabalhadores prestarem a sua tarefa, terão estes direito a receber a totalidade do salário respetivo, o qual será compensado na prestação das horas de trabalho correspondentes ao salário recebido em dia a acordar diretamente entre as partes.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

c) Horário normal ou fixo - aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início da duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

d) Horário desfasado - aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferiores a duas horas;

e) Horário de turnos - aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

f) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### 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.

2- O estabelecimento e a organização de trabalho por turnos devem ser precedidos de parecer prévio a solicitar ao sindicato outorgante da presente convenção, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, com a antecedência mínima de 30 dias, devendo este elaborar o respetivo parecer no prazo máximo de 10 dias.

3- A solicitação referida no número anterior deve ser acompanhada de fundamentação sobre a necessidade do estabelecimento e a organização dos turnos, bem como do acordo expresso dos trabalhadores abrangidos, relativamente aos quais a mudança de horário de trabalho para o regime de turnos implique alteração do contrato individual de trabalho.

4- Atendendo às características de produção em regime de turnos, o período dos turnos efetuados total ou parcialmente em horário noturno não poderá ser superior à média de trinta e cinco horas. As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no tempo de trabalho.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados.

6- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que acordadas entre si e o responsável pelo serviço, devendo ser comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência mínima.

7- Deve ser possibilitada a mudança do horário por turnos para o horário normal aos trabalhadores que:

a) Comproven por atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos;

b) Permaneçam durante 15 anos no regime de turnos ou tenham 50 anos ou mais de idade e requeiram a mudança.

9- Não havendo o regime de trabalho para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador poderá, com o acordo do trabalhador, proceder à sua reconversão para profissão por categoria profissional adequada e em que se verifique vaga.

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

11- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico

adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não superior a um ano.

12- Nos turnos em regime de laboração contínua, os trabalhadores que a eles ficarem afetos, para assegurarem serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas e) e f) do número 2 do artigo 207.º do CT, a sua organização deve ser efetuada de modo a que os trabalhadores por eles abrangidos em cada turno, gozem nestes casos, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Conceito da 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 de 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 nela estabelecidas.

5- Não se considera retribuição o seguinte:

- a) Remuneração por trabalho suplementar;
- b) 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) Gratificações extraordinárias e prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidos 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 desta convenção.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

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

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

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Retribuição certa e retribuição variável

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

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

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida por lei.

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

5- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias de Natal e outras prestações estabelecidas nesta convenção, tomar-se-á como referência a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tenha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de duração do contrato de trabalho se este tiver tido uma duração inferior.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Salário igual para trabalho igual

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 48.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

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

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal 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, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição da 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.

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 o empregador.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

Todos os trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo têm direito a uma retribuição efetiva calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Retribuição em caso de substituição de trabalhador**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a um dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, uma retribuição de base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como eventuais subsídios de função.

2- Nas categorias em que se verifique a existência de dois ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, o trabalhador que, de acordo com o disposto no número 1, substitua outro receberá a retribuição de base correspondente ao escalão mais baixo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **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 20 % da retribuição mínima;

b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho essa retribuição será de 15 % da retribuição mínima.

2- A isenção de horário de trabalho deverá respeitar os limites máximos do período normal do trabalho previstos na lei, bem como os limites relativos ao trabalho suplementar.

3- 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 52.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição efetiva mensal que ocorrer no ano a que respeitar, vencendo-se no dia 15 de dezembro.

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por im-

pedimento 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- Cessado 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 53.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 4,85 euros por cada dia de trabalho efetivo prestado.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

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

a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;

b) 80 % 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 será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 53.<sup>a</sup>

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup> e, se o trabalho tiver duração superior a cinco horas e se prolongar para além das 20 horas, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante.

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 55.<sup>a</sup>

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

A retribuição de trabalho noturno será superior em 30 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho por turnos**

1- Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno no valor de



4 % da remuneração de base do nível 6 do presente CCT.

2- Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no número 1 referente ao número de faltas.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e descanso semanal complementar

###### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal e descanso semanal complementar

1- Salvo o disposto no número seguinte, o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores da empresa é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2- Podem, porém, coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso semanal complementar, os trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos.

#### SECÇÃO II

##### Feriados

###### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Dia do Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

O feriado municipal do concelho do local de trabalho.

2- Além dos feriados obrigatórios, são ainda observados:

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

#### SECÇÃO III

##### Férias

###### Cláusula 59.<sup>a</sup>

###### Direito a férias

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

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

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

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

###### Cláusula 60.<sup>a</sup>

###### Aquisição do direito a férias

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

2- No ano 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 no máximo 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes do 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.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 o trabalhador tem direito a um período de férias igual à soma dos dias de férias que resultarem do previsto no número 2 desta cláusula e dos dias de férias estabelecidos nos números 1 e 3 da cláusula seguinte.

###### Cláusula 61.<sup>a</sup>

###### Duração do período de férias

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

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

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

- a) Três dias de férias, até no máximo uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até no máximo três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior, não são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- 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 do contrato.

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.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### 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 prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de montante idêntico, que será pago de uma só vez com a retribuição do mês anterior ao do início das férias, logo que o trabalhador goze, pelo menos, 10 dias úteis de férias.

3- O valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo de férias, pelo que esse valor terá incidência sobre o subsídio de férias independentemente de o trabalhador já as ter gozado.

4- O subsídio referido na presente cláusula será acrescido do valor devido, em dois dias, sempre que, por acordo entre o empregador e o trabalhador, metade do período de férias seja gozado entre 31 de outubro e 1 de maio do ano seguinte.

5- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

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

7- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os herdeiros.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2- Para efeitos da determinação do mês completo de servi-

ço efetivo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### 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 e deve ser paga antes do início daquele período.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendem gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou os delegados sindicais, procedendo-se à afixação do respetivo mapa até ao dia 15 de abril de cada ano.

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

4- 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.

5- Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6- As férias podem ser marcadas para ser gozadas interpoladamente mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Efeito nas férias por suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por im-

pedimento 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.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 66.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito de férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo de o trabalhador ter direito a gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **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, da qual 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode

ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste CCT, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 74.<sup>a</sup>

###### Definição de falta

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

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

##### Cláusula 75.<sup>a</sup>

###### Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

##### Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 75.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

##### Cláusula 77.<sup>a</sup>

###### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de



justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

### SECÇÃO IV

#### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

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

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

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO X

#### Disciplina

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

### CAPÍTULO XI

#### Atividade e organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical nos locais de trabalho

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

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

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

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

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

2- As entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente opondo-se por qualquer forma ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste CCT e na lei.

3- Para efeitos deste CCT, entende-se por:

a) «Delegação sindical» o representante do sindicato na empresa;

b) «Comissão sindical» organização de delegados sindicais do sindicato.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Reuniões no local de trabalho fora do horário normal de trabalho**

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores ou da comissão sindical, sem prejuízo da normalidade da elaboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Reuniões no local de trabalho dentro do horário**

1- Com a ressalva no disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Convocatória das reuniões**

1- Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com uma antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2- Os dirigentes da organização sindical, ou seus representantes, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Delegado sindical e comissão sindical**

1- Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e distribuídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2- Se o número de delegados o justificar, ou havendo unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Direito a instalações**

1- Se a empresa tiver 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Se o número de trabalhadores da empresa for inferior a 150, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Direito de afixação e informação sindical**

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior

da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais**

1- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato.

2- Os membros dos corpos gerentes da associação sindical que trabalhem não podem ser transferidos no local de trabalho sem o seu acordo.

3- A empresa não levantará obstáculos ao exercício de funções de dirigentes ou delegados sindicais ou outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento diferenciado.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Crédito de tempo dos delegados e dirigentes sindicais**

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical.

2- Os membros dos corpos gerentes de organização que trabalhem na empresa beneficiarão de um crédito de horas que não pode ser inferior a quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os delegados e dirigentes, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5- Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal os seus representantes, a solicitação deste, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto nos números anteriores.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Delegados sindicais beneficiários do crédito de tempo**

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

a) Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Se tiver 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Se tiver de 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Se tiver de 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Tendo 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula  $6 + (n - 500) / 200$ , representando n o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número

anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Comunicação à entidade patronal sobre a eleição e destituição dos delegados sindicais**

1- A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte de comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso prévio de recepção, ou de e-mail, de que será afixada cópia dos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado em substituições ou cessação de funções.

### CAPÍTULO XII

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

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

##### **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 trabalhador:

1) Artigo 350.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 393.º, Ilícitude de despedimento;

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 98.<sup>a</sup>

##### **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 XIII

#### **Segurança e saúde no trabalho**

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

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

##### **Obrigações gerais do empregador**

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

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

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

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

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

e) Organização, implementação e controlo da utilização

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

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

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

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

##### 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 incên-

dios 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) Atividade 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 94.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

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

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

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

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

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

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

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

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

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

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

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

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

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



respetiva lista.

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

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

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

##### 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 IV

## Conciliação da vida familiar e profissional

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

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

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adopção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

k) Faltas para assistência a neto;

l) Licença para assistência a filho;

m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

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

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período 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 protecção durante a amamentação.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

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

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

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

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

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

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

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por

cada gémeo além do primeiro.

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

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

6- 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.

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

8- 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.

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 79.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

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

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

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira

profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

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

### Resolução de conflitos

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Comissão de resolução de conflitos

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão de resolução de conflitos (CRC), de composição paritária, com competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação da presente convenção.

2- A comissão será composta por três representantes da parte do empregador e três representantes da parte do Sindicato outorgante da presente convenção, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB. A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após comunicação à outra parte.

3- A CRC é competente para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre o empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação desta convenção.

4- Esta comissão é convocada por qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra, competindo a esta acusar a receção e propor datas para o início das reuniões, devendo a primeira reunião ter lugar nos 15 dias seguintes àquela receção.

5- A CRC delibera com a presença da totalidade dos seus

membros. Em caso de falta, a mesma deverá ser justificada à comissão e à parte representada, devendo os membros presentes agendar nova reunião, cuja data será comunicada ao representante ou representantes faltosos.

6- Cada representante dispõe de um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos expressos.

7- A execução das deliberações está sujeita à concordância das partes que a devem suportar ou às quais é dirigida.

8- Não havendo concordância nos termos referidos no número anterior, a questão poderá ser sujeita a arbitragem voluntária nos termos legais.

9- As competências atribuídas a esta comissão podem ser assumidas pela comissão paritária, mediante acordo das partes nesse sentido.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Procedimento de resoluções de conflitos

1- As partes outorgantes comprometem-se a privilegiar a resolução de conflitos emergentes da celebração, aplicação ou revisão da presente convenção que não sejam presentes ou tenham decisão da CRC através do recurso a procedimentos de conciliação ou mediação.

2- Não sendo possível ou viável a sua resolução pelas vias previstas no número anterior, as partes outorgantes assumem o compromisso de os submeter à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

3- Os outorgantes assumem ainda o compromisso de desenvolver diligências no sentido de constituir um centro de arbitragem voluntária institucionalizada para resolução de conflitos individuais de trabalho que envolvam empregadores e trabalhadores a quem esta convenção seja aplicável.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Procedimento pluriconvencionais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes outorgantes admitem colaborar e participar, com entidades públicas e privadas, na constituição de centros de conciliação, mediação e arbitragem voluntária institucionalizada, de âmbito geral e sectorial, regional ou nacional, com competência para dirimir conflitos individuais ou colectivos de trabalho emergentes da aplicação ou execução dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por um membro efectivo e um suplente, em representação de cada uma delas, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após comunicação à comissão.

3- A comissão paritária realizará a sua primeira reunião no

prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor da presente convenção, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas nos termos das convenções colectivas.

5- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

6- Os elementos da comissão paritária podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho para o sector de viveiristas

Durante a vigência do presente CCT continuam a ser aplicados ao subsector dos viveiristas o CCT das convenções coletivas outorgadas pelo Sindicato dos trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, outorgadas com a CAP, com a AAR, com a AABA e com a AHSA.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

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

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

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

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

*Ajudante de operador de máquinas especiais, pesadas ou industriais* - É o/a trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras e procede às cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

*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.

*Emetrador(a) ou ajuntador(a)* - É o/a trabalhador(a) que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

*Encarregado(a) geral* - É o/a trabalhador(a) que dirige e controla o trabalho na respetiva área profissional.

*Enxertador(a) ou podador(a)* - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos especializados de enxertia ou poda.

*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.

*Gadanhador(a)* - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

*Limpador(a) de árvores ou esgalhador(a)* - É o/a trabalhador(a) que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande e médio porte, nomeadamente poda e desramação de ramos e arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

*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 de ligeiros* - É o/a trabalhador(a) que conduz veículos automóveis ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela



carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

*Motorista de pesados* - É o/a trabalhador(a) que possuindo carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Quando estiver a conduzir veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

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

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

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

*Operador(a) florestal* - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços

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

*Operador(a) de jardinagem e espaços verdes* - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e proteção do ambiente. Interpreta plantas, mapas, peças desenhadas do projeto de instalação de jardins e espaços verdes, a fim de identificar os dados necessários do trabalho a realizar. Prepara o terreno, para instalação de jardins e espaços verdes. Instala as espécies ornamentais de acordo com as orientações recebidas. Procede à manutenção de jardins espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as orientações recebidas. Regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão, de acordo com as orientações recebidas. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar, tais como motocultivador, 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 ou florestais* - 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 elemen-

tos técnicos e contabilísticos.

*Operador(a) de máquinas especiais, pesadas ou industriais* - É o/a trabalhador(a) que conduz, manobra e assegura a manutenção de máquinas pesadas, tais como máquinas de terraplanagem florestais (por exemplo, escavadoras hidráulicas, bulldozers, motoniveladoras, empilhadores, etc.), para as quais se encontra devidamente habilitado.

*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.

*Porta-miras* - É o/a trabalhador(a) que realiza a execução de trabalhos de um topógrafo, segundo as suas instruções, no transporte ou colocação dos aparelhos óticos a utilizar, fixando e posicionando determinados alvos, e transporta o equipamento necessário.

*Sapador(a) florestal* - É o/a trabalhador(a) que previne

incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de proteção do ambiente.

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

*Técnico(a) agro-florestal* - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa trabalhos técnicos na agricultura ou na floresta consentâneos com a sua formação.

*Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes* - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projeto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Analisa projetos e outras especificações técnicas, a fim de identificar os dados necessários ao trabalho e orientar e/ou realizar. Supervisiona o trabalho, distribuindo, orientando e controlando as atividades de jardinagem em função das programações estabelecidas, das normas de segurança, higiene e proteção do ambiente e promovendo a qualidade do desempenho e as relações de trabalho em equipa. Orienta e/ou procede à preparação do terreno para instalação de jardins espaços verdes. Orienta e/ou procede à instalação de espécies ornamentais de acordo com as especificações técnicas do projeto. Orienta e/ou procede à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafoclimáticas, 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 recursos florestais e ambientais* - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho florestal. Colabora na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o respeito pelo ambiente e a utilização sustentada dos recursos naturais. Elabora relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

*Tirador(a) de cortiça amadia ou empilhador* - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos necessários e conducentes à extração de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

*Tirador(a) de cortiça falca* - É o/a trabalhador(a) que executa necessários e conducentes à extração de cortiça falca.

*Trabalhador(a) agrícola ou florestal* - 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) de descasque de madeiras* - É o/a trabalhador(a) que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas níveis categorias profissionais e enquadramentos

Níveis	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Remuneração mínima mensal
		Em vigor desde 1/1/2018	Em vigor desde 1/1/2019
1	Técnico(a) agroflorestal Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) licenciado Técnico(a) de recursos florestais e ambientais	780,00 €	800,00 €
2	Técnico(a) agroflorestal de 1.º ano Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes de 1.º ano Técnico(a) licenciado de 1.º ano Técnico(a) de recursos florestais e ambientais de 1.º ano	715,00 €	735,00 €
3	Encarregado(a) geral Operador(a) de máquinas especiais, pesadas ou industriais Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção	650,00 €	675,00 €
4	Ajudante de operador(a) de máquinas especiais Assistente administrativo(a) Motorista de pesados Motosserrista Sapador(a) florestal Técnico(a) de manutenção de 1.º ano Tirador(a) de cortiça amadia ou empilhador	625,00 €	645,00 €
5	Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Motorista de ligeiros Operador(a) agrícola Operador(a) apícola Operador(a) florestal Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) pecuário Operador(a) de máquinas agrícolas ou florestais Tirador(a) de cortiça falca	605,00	625,00 €

6	Ajudante de mecânico	585,00 €	605,00 €€
	Ajudante de motorista		
	Ajudante de operador(a)		
	de máquinas pesadas ou industriais		
	Emetrador(a) ou ajuntador(a)		
	Exertador(a) ou podador(a)		
	Gadanhador(a)		
	Jardineiro(a)		
	Limpador(a) de árvores ou esgalhador(a)		
	Porta-miras		
Trabalhador(a) de descasque de madeiras			

7	Estagiário(a) administrativo(a) Trabalhador(a) agrícola ou florestal	582,00 €	602,00 €
---	--	----------	----------

ANEXO III

Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal

Em vigor desde 1 de janeiro de 2018.

Categorias	Tabela diária	Propocional de férias dia	Propocional de sub. férias dia	Propocional de sub. Natal dia	Vencimento por dia com propocionais
Nível 3	30,95 €	2,79 €	2,79 €	2,79 €	39,32 €
Nível 4	29,76 €	2,69 €	2,69 €	2,69 €	37,83 €
Nível 5	28,82 €	2,60 €	2,60 €	2,60 €	36,62 €
Nível 4	27,86 €	2,51 €	2,51 €	2,51 €	35,39 €
Nível 5	27,71 €	2,49 €	2,49 €	2,49 €	35,18 €

ANEXO III

Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal

Em vigor desde 1 de janeiro de 2019.

Categorias	Tabela diária	Propocional de férias dia	Propocional de sub. férias dia	Propocional de sub. Natal dia	Vencimento por dia com propocionais
Nível 3	32,17 €	2,91 €	2,91 €	2,91 €	40,90 €
Nível 4	30,74 €	2,78 €	2,78 €	2,78 €	39,08 €
Nível 5	29,78 €	2,69 €	2,69 €	2,69 €	37,85 €
Nível 4	28,82 €	2,60 €	2,60 €	2,60 €	36,62 €
Nível 5	28,67 €	2,58 €	2,58 €	2,58 €	36,41 €

Lisboa, 2 de julho de 2018.

Pela ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente:

*Pedro Serra Ramos*, como mandatário.

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

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, como mandatário.

Depositado em 13 de julho de 2018, a fl. 63, do livro n.º 12, com o n.º 142/2018, 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 AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras**

O presente CCT revê o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, 1.ª série, de 15 de julho de 2017, celebrado entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção Obras Públicas e Serviços, a AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, e a AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores, e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representa-



ção do SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços, a FE - Federação dos Engenheiros, em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos e do SERS - Sindicato dos Engenheiros e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, pelas associações sindicais.

## TÍTULO I

### Clausulado geral

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou coletivas que, no território do continente, se dedicam à atividade da construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III, representados pelas associações sindicais signatárias.

2- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3- O presente CCT abrange 7600 empregadores e 170 000 trabalhadores.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo quanto à matéria referente à tabela salarial, que produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

2- O CCT será válido pelo prazo mínimo de um ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos, enquanto não for denunciado por qualquer das partes.

#### CAPÍTULO V

##### Retribuição do trabalho

###### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, sendo contudo proporcional ao tempo de serviço efetivo prestado no ano a que se reporta.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, serão tidos em conta, para atribuição do subsídio, os dias de não prestação de trabalho por motivo de falecimento de parentes ou afins, casamento, parto, de licença parental exclusiva e obrigatória do pai e ainda pelo crédito de horas de membro da direção de associação sindical.

3- No caso de faltas motivadas por doença subsidiada até 30 dias por ano, o empregador pagará ao trabalhador o complemento da prestação compensatória paga a título de subsídio de Natal pela Segurança Social.

4- Na determinação do ano a que o subsídio respeita, podem as empresas considerar o período compreendido entre 1 de novembro do ano anterior e 31 de outubro do ano do respetivo processamento.

5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efetuará na data da cessação referida.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, o pagamento do subsídio de Natal poderá ser fracionado.

###### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo terão direito, por dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 5,86 €.

2- Não terão direito ao subsídio de refeição correspondente ao período de uma semana os trabalhadores que no decurso da mesma hajam faltado injustificadamente.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço do empregador que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.

5- Para efeitos dos números 1, 2 e 6, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária, ou no período convencionalizado nos contratos de trabalho a tempo parcial, e desde que não se registre, num dia, uma ausência superior a 25 % do período de trabalho diário.

6- Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao pagamento integral do subsídio de refeição, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro, quando a prestação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas ou, sendo a prestação de trabalho diária inferior a cinco horas, à proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

7- As dispensas para consultas pré-natais, preparação para o parto, amamentação e aleitação, não implicam perda do subsídio de refeição.

8- Sempre que a natureza, localização e duração das obras e o número de trabalhadores que nelas trabalhem o justifiquem, deverá ser previsto um local coberto e abrigado das intempéries, dotado de água potável e dispondo de mesas e

bancos, onde o pessoal possa preparar e tomar as suas refeições.

9- Tratando-se de obras que ocupem mais de 50 trabalhadores por período superior a seis meses, quando a sua natureza e localização o justifiquem, deverão ser montadas cozinhas com chaminés, dispondo de pia e dotadas de água potável, e refeitórios com mesas e bancos, separados das primeiras, mas ficando-lhes contíguos.

10- As construções a que se referem os números anteriores, que poderão ser desmontáveis, devem satisfazer as condições expressas nas disposições legais em vigor.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 53.<sup>a</sup>

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição mensal, que será pago antes do início de um período mínimo de 15 dias úteis consecutivos de férias e proporcionalmente no caso de gozo interpolado de férias, salvo acordo escrito em contrário, que poderá prever o pagamento fracionado do subsídio de férias.

3- O acréscimo da duração do período de férias referido no número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, não releva, em caso algum, para o cálculo do montante do subsídio de férias.

4- A redução do período de férias, nos casos em que esta seja legalmente possível, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

Retribuições mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	Analista informático de sistemas	Esc.	
	Contabilista (grau III)	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau III)	Esc.	
	Geómetra	Top.	895,00 €
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau III)	TSHT	
	Técnico (grau III)	Téc.	
	Diretor de serviços	--	
II	Enfermeiro-coordenador	Enf.	835,00 €
	Analista informático orgânico	Esc.	
	Contabilista (grau II)	Esc.	
	Programador informático de aplicações	Esc.	
	Técnico oficial de contas (grau II)	Esc.	
	Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/ construtor civil (grau III)	TCC	
	Assistente operacional II	T.D.	
	Desenhador projetista II	T.D.	
	Calculador	Top.	
	Cartógrafo ou calculador topocartográfico	Top.	
	Topógrafo (grau III)	Top.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau II)	TSHT	
	Técnico (grau II)	Téc.	
	Chefe de departamento	-	

III	Encarregado geral	CCOP	795,00 €	IV	Técnico de contabilidade	Esc.	760,00 €
	Técnico de obras (grau III)	CCOP			Técnico oficial de contas (grau I-A)	Esc.	
	Técnico de recuperação (grau III)	CCOP			Técnico de recuperação (grau II)	Mad.	
	Assistente técnico (grau II)	El.			Técnico de recuperação (grau II)	Met.	
	Enfermeiro	Enf.			Desenhador-medidor II	T.D.	
	Contabilista (grau I-B)	Esc.			Desenhador preparador de obra II	T.D.	
	Programador informático	Esc.			Medidor orçamentista I	T.D.	
	Técnico oficial de contas (grau I-B)	Esc.			Topógrafo (grau I)	Top.	
	Tesoureiro	Esc.			Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I)	TSHT	
	Técnico de recuperação (grau III)	Mad.			Técnico (grau I-A)	Téc.	
	Técnico de recuperação (grau III)	Met.			Chefe de Secção	-	
	Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/ construtor civil (grau II)	TCC		V	Encarregado de 1.ª	CCOP	668,00 €
	Assistente operacional (grau I)	T.D.			Chefe de oficinas	CCOP	
	Desenhador projetista I	T.D.			Técnico de obras (grau I)	CCOP	
	Medidor orçamentista II	T.D.			Técnico de recuperação (grau I)	CCOP	
	Topógrafo (grau II)	Top.			Chefe de compras	Com.	
	Fotogrametrista	Top.			Chefe de vendas	Com.	
	Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau I)	TSHT			Encarregado geral	Com.	
	Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau II)	TSHT			Encarregado	El.	
Técnico (grau I-B)	Téc.	Técnico operacional (grau II)	El.				
IV	Técnico de obra (grau II)	CCOP	760,00 €		Operador de computador (grau II)	Esc.	
	Técnico de recuperação (grau II)	CCOP			Técnico administrativo (grau II)	Esc.	
	Assistente técnico (grau I)	El.			Encarregado geral	Mad.	
	Contabilista (grau I-A)	Esc.			Técnico de recuperação (grau I)	Mad.	
	Operador de computador III	Esc.			Encarregado geral	Mar.	
	Programador mecanográfico	Esc.			Encarregado geral	Met.	
				Técnico de recuperação (grau I)	Met.		

	Analista principal	Qui.	668,00 €
	Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/ construtor civil (grau I)	TCC	
	Desenhador II	T.D.	
	Desenhador-medidor I	T.D.	
	Desenhador preparador de obra I	T.D.	
	Medidor II	T.D.	
	Planificador	T.D.	
	Técnico de segurança e higiene do trabalho Estagiário	TSHT	
VI	Controlador	CCOP	620,00 €
	Controlador de qualidade	CCOP	
	Encarregado fiscal	CCOP	
	Encarregado de 2.ª	CCOP	
	Técnico administrativo de produção (grau II)	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 3.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	CCOP	
	Caixeiro encarregado ou chefe de secção	Com.	
	Encarregado de armazém	Com.	
	Inspetor de vendas	Com.	
	Chefe de equipa	El.	
	Oficial principal	El.	
	Técnico operacional (grau I)	El.	
	Correspondente em línguas estrangeiras	Esc.	
	Operador de computador I	Esc.	
	Secretário da direcção	Esc.	
	Técnico administrativo (grau I)	Esc.	
	Encarregado	Fog.	
	Encarregado de refeitório	Hot.	
VI	Encarregado de secção	Mad.	620,00 €
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Mad.	
	Encarregado de oficinas	Mar.	
	Encarregado de pedreiras	Mar.	
	Agente de métodos	Met.	
	Encarregado	Met.	
	Preparador de trabalho	Met.	
	Técnico de gás	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano	Met.	
	Técnico de refrigeração e climatização	Met.	
	Desenhador I	T.D.	
	Medidor I	T.D.	
	Revisor fotogramétrico	Top.	
	Subchefe de secção	-	
VII	Arvorado	CCOP	605,00 €
	Técnico administrativo de produção (grau I)	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	CCOP	
	Oficial slectricista	El.	
	Caixa	Esc.	
	Escrutário de 1.ª	Esc.	
	Entalhador de 1.ª	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Mad.	
	Chefe de equipa	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano	Met.	
	Analista de 1.ª	Qui.	
	Estagiário	T.D.	



VI	Fotogrametrista auxiliar	Top.	605,00 €
	Técnico auxiliar de topografia	Top.	
VIII	Chefe de equipa	CCOP	602,00 €
	Oficial principal	CCOP	
	Pintor-decorador de 1.ª	CCOP	
	Técnico de obras estagiário do 1.º ano	CCOP	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	CCOP	
	Esteno-datilógrafo línguas estrangeiras	Esc.	
	Operador mecanográfico	Esc.	
	Entalhador de 2.ª	Mad.	
	Estofador controlador	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Mad.	
	Instalador de redes de gás	Met.	
	Montador de canalizações/ Instalador de redes	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Met.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível III)	-	
IX	Armador de ferro de 1.ª	CCOP	597,00 €
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 1.ª	CCOP	
	Calceteiro	CCOP	
	Canteiro de 1.ª	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de .ª	CCOP	
	Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª	CCOP	
	Cimenteiro de 1.ª	CCOP	
	Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas nível II	CCOP	
	Estucador de 1.ª	CCOP	
	Fingidor de 1.ª	CCOP	
IX	Ladrilhador ou azulejador de 1.ª	CCOP	597,00 €
	Marmoritador de 1.ª	CCOP	
	Marteleiro de 1.ª	CCOP	
	Montador de andaimes de 1.ª	CCOP	
	Montador de caixilharia de 1.ª	CCOP	
	Montador de casas pré-fabricadas	CCOP	
	Montador de cofragens	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 1.ª	CCOP	
	Pedreiro de 1.ª	CCOP	
	Pintor de 1.ª	CCOP	
	Pintor-decorador de 2.ª	CCOP	
	Tractorista	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	CCOP	
	Cobrador de 1.ª	Cob.	
	Caixeiro de 1.ª	Com.	
	Fiel de armazém	Com.	
	Promotor de vendas	Com.	
	Prospetor de vendas	Com.	
	Técnico de vendas/vendedor especializado	Com.	
	Vendedor:		
	Caixeiro de mar		
	Caixeiro de praça		
	Caixeiro viajante		
	Auxiliar técnico	El.	
	Escrutário de 2.ª	Esc.	
	Esteno-datilógrafo em língua portuguesa	Esc.	
	Perfurador-verificador	Esc.	

IX	Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	Fog.	597,00 €	IX	Serrador	Mar.	597,00 €
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	Hot.			Torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Ecónomo	Hot.			Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Acabador de móveis de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Bate-chapas de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Bagueteiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Caldeireiro de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Canalizador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Decapador por jato de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Estofador de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Marceneiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Fundidor-moldador manual de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Moldureiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Mandrilador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Perfilador de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Pintor de móveis de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Mecânico de frio e ar condicionado de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Pintor de automóveis ou máquinas de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Serrador de charriot de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Serrador de serra de fita de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Acabador de 1. <sup>a</sup>	Mar.			Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Canteiro	Mar.			Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Canteiro-assentador	Mar.			Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Carregador de fogo	Mar.			Traçador-marcador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Maquinista de corte de 1. <sup>a</sup>	Mar.			Analista de 2. <sup>a</sup>	Qui.	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup>	Mar.			Motorista de pesados	Rod.	
Polidor maquinista de 1. <sup>a</sup>	Mar.	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II)	-				
Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup>	Mar.	Rececionista	-				
Selecionador	Mar.						
X	Afagador-encerador	CCOP	592,00 €				

X	Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CCOP	592,00 €	X	Montador de elementos pré-fabricados	CCOP	592,00 €
	Apontador	CCOP			Montador de estores	CCOP	
	Armador de ferro de 2.ª	CCOP			Montador de material de fibrocimento	CCOP	
	Assentador de aglomerados de cortiça	CCOP			Montador de pré-esforçados	CCOP	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2.ª	CCOP			Oficial de vias férreas de 2.ª	CCOP	
	Assentador de revestimentos	CCOP			Pedreiro de 2.ª	CCOP	
	Assentador de tacos	CCOP			Pintor de 2.ª	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 2.ª	CCOP			Sondador	CCOP	
	Canteiro de 2.ª	CCOP			Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª	CCOP	
	Capataz	CCOP			Vulcanizador	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 2.ª	CCOP			Cobrador de 2.ª	Cob.	
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª	CCOP			Caixeiro de 2.ª	Com.	
	Carregador-catalogador	CCOP			Conferente	Com.	
	Cimenteiro de 2.ª	CCOP			Demonstrador	Com.	
	Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível I	CCOP			Pré-oficial do 2.º ano	El.	
	Enfonador de pré-fabricados	CCOP			Auxiliar de enfermagem	Enf.	
	Entivador	CCOP			Escrutário de 3.ª	Esc.	
	Espalhador de betuminosos	CCOP			Fogueiro de 2.ª	Fog.	
	Estucador de 2.ª	CCOP			Cozinheiro de 2.ª	Hot.	
	Fingidor de 2.ª	CCOP			Dispenseiro	Hot.	
	Impermeabilizador	CCOP			Empregado de balcão	Hot.	
	Ladrilhador ou azulejador de 2.ª	CCOP			Acabador de móveis de 2.ª	Mad.	
	Marmoritador de 2.ª	CCOP			Bagueteiro de 2.ª	Mad.	
	Marteleiro de 2.ª	CCOP			Carpinteiro (limpo e bancada) de 2.ª	Mad.	
	Mineiro	CCOP			Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª	Mad.	
	Montador de andaimes de 2.ª	CCOP			Casqueiro de 1.ª	Mad.	
	Montador de caixilharia de 2.ª	CCOP			Cortador de tecidos para estofos de 1.ª	Mad.	

X	Costureiro-controlador	Mad.	592,00 €	X	Tupiadador (moldador, tupieiro) de 1. <sup>a</sup>	Mad.	592,00 €
	Costureiro de decoração de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Acabador de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Costureiro de estofos de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Britador - Operador de britadeira	Mar.	
	Emalhetador de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Maquinista de corte de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Empalhador de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Polidor manual de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Encurvador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Polidor maquinista de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Estofador de 2. <sup>a</sup>	Mad.			Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Facejador de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Torneiro de pedras ornamentais de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Fresador-copiador de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Afiador de ferramentas de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Marceneiro de 2. <sup>a</sup>	Mad.			Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup>	Mad.			Bate-chapas de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Caldeireiro de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Moldureiro de 2. <sup>a</sup>	Mad.			Canalizador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Decapador por jato de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Operador de pantógrafo de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Perfilador de 2. <sup>a</sup>	Mad.			Fundidor-moldador manual de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Pintor de móveis de 2. <sup>a</sup>	Mad.			Funileiro ou latoeiro de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Polidor manual de 2. <sup>a</sup>	Mad.			Limador-alisador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Maçariqueiro de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. <sup>a</sup>	Mad.			Mandrilador mecânico de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2. <sup>a</sup>	Mad.			Mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.			Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Serrador de charriot de 2. <sup>a</sup>	Mad.			Mecânico de frio e ar condicionado de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Serrador de serra circular de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Metalizador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Serrador de serra de fita de 2. <sup>a</sup>	Mad.			Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1. <sup>a</sup>	Mad.			Operador de máquinas de balancé de 1. <sup>a</sup>	Met.	



X	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. <sup>a</sup>	Met.	592,00 €
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Soldador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Traçador-marcador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Motorista de ligeiros	Rod.	
	Operador-arquivista	T.D.	
	Tirocinante	T.D.	
	Telefonista	Tel.	
	Registador/Medidor	Top.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível I)	-	
	Ferramenteiro (mais de um ano)	-	
	Jardineiro	-	
XI	Batedor de maço	CCOP	585,00 €
	Praticante de apontador de 2.º ano	CCOP	
	Pré-oficial	CCOP	
	Vibradorista	CCOP	
	Ajudante de fiel de armazém	Com.	
	Caixa de balcão	Com.	
	Auxiliar de montagem	El.	
	Caixeiro de 3. <sup>a</sup>	Com.	
	Pré-oficial do 1.º ano	El.	
	Estagiário do 3.º ano	Esc.	
XI	Fogheiro de 3. <sup>a</sup>	Fog.	585,00 €
	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Costureiro de estofos de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Emalhetador de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Empalhador de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Facejador de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Fresador-copiador de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Guilhotinador de folha	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Prensador	Mad.	
	Serrador de serra circular de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Traçador de toros	Mad.	
	Tupiadador (moldador, tupieiro) de 2. <sup>a</sup>	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup>	Met.	

XI	Bate-chapas de 3. <sup>a</sup>	Met.	585,00 €
	Caldeireiro de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Canalizador de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Cortador ou serrador de materiais	Met.	
	Decapador por jato de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Limador-alisador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Lubrificador	Met.	
	Maçariqueiro de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Malhador	Met.	
	Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Metalizador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Pesador-contador	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Soldador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
XI	Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup>	Met.	585,00 €
	Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Traçador-marcador de 3. <sup>a</sup>	Met.	
	Analista estagiário do 2.º ano	Qui.	
	Ajudante de fotogrametrista	Top.	
	Porta-miras	Top.	
	Auxiliar de montagens	-	
	Ferramenteiro (até um ano)	-	
XII	Praticante de apontador do 1.º ano	CCOP	581,00 €
	Praticante do 3.º ano	CCOP	
	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	Com.	
	Distribuidor	Com.	
	Embalador	Com.	
	Estagiário do 2.º ano	Esc.	
	Abastecedor de carburantes	Gar.	
	Lavador	Gar.	
	Montador de pneus	Hot.	
	Empregado de refeitório	Hot.	
	Lavador	Hot.	
	Roupeiro	Hot.	
	Descascador de toros	Mad.	
	Embalador	Mad.	
	Motoserrista	Mad.	
	Pré-oficial	Mad.	
	Lavandeiro	Met.	
	Contínuo	Por.	
	Empregado de serviços externos	Por.	

XII	Porteiro	Por.	581,00 €
	Analista estagiário do 1.º ano	Qui.	
	Auxiliar de laboratório	Qui.	
	Ajudante de motorista	Rod.	
	Guarda	-	
	Servente	-	
XIII	Praticante do 2.º ano	CCOP	580,00/€ 464,00 € (*)
	Caixeiro - ajudante do 2.º ano	Com.	
	Ajudante do 2.º ano	El.	
	Estagiário do 1.º ano	Esc.	
	Praticante do 2.º ano	Mad.	
	Praticante do 2.º ano	Mar.	
	Praticante do 2.º ano	Met.	
	Auxiliar de laboratório estagiário	Qui.	
	Auxiliar de limpeza e manipulação	-	
XIV	Praticante do 1.º ano	CCOP	580,00/€ 464,00 € (*)
	Caixeiro ajudante do 1.º ano	Com.	
	Ajudante do 1.º ano	El.	
	Praticante do 1.º ano	Mad.	
	Praticante do 1.º ano	Mar.	
	Praticante do 1.º ano	Met.	
	Praticante do 1.º ano	Met.	
XV	Aprendiz do 3.º ano	CCOP	580,00/€ 464,00 € (*)
	Estagiário	Hot.	
	Aprendiz do 4.º ano	Mar.	
	Paquete de 17 anos	Por.	
XVI	Aprendiz do 2.º ano	CCOP	580,00/€ 464,00 € (*)
	Auxiliar menor	CCOP	

XVI	Praticante do 3.º ano	Com.	580,00/€ 464,00 € (*)
	Aprendiz do 3.º ano	El.	
	Aprendiz do 2.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 3.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 3.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 3.º ano	Met.	
	Paquete de 16 anos	Por.	
XVII	Aprendiz do 1.º ano	CCOP	580,00/€ 464,00 € (*)
	Praticante do 2.º ano	Com.	
	Aprendiz do 2.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Hot.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 2.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 2.º ano	Met.	
XVIII	Praticante do 1.º ano	Com.	464,00 € (*)
	Aprendiz do 1.º ano	El.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mad.	
	Aprendiz do 1.º ano	Mar.	
	Aprendiz do 1.º ano	Met.	

Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respectivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

Notas:

1) Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de janeiro de 2018.

2) O pagamento das atualizações correspondentes ao período entre 1 de janeiro de 2018 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em cinco parcelas pagas em cinco meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

Siglas utilizadas	
CCOP	Construção Civil e Obras Públicas
Cob.	Cobreadores
Com.	Comércio
El.	Electricistas
Enf.	Enfermeiros
Esc.	Escritórios
Fog.	Fogueiros
Gar.	Garagens
Hot.	Hotelaria
Mad.	Madeiras
Mar.	Mármore
Met.	Metalúrgicos
Por.	Porteiros, contínuos, paquetes e empregados de serviços externos
Qui.	Químicos
Rod.	Rodoviários
TCC.	Construtores civis
TD.	Técnicos de desenho
Téc.	Técnicos
Tel.	Telefonistas
Top.	Técnicos de topografia

Lisboa, 4 de julho de 2018.

**Associações de empregadores subscritoras**

AECOPS - Associação de Empresas de Construção Obras Públicas e Serviços:

*Maria de Lurdes Quaresma Pinto de Matos*, na qualidade de mandatária.

AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

*Luís Miguel Tomé Saraiva*, na qualidade de mandatário.

AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

*Carlos Aldeia Antunes*, na qualidade de mandatário.

**Associações sindicais subscritoras**

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP;

SITSE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Joaquim Martins*, vice secretário-geral, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

*Gabriel Marques Sadio*, na qualidade de mandatário.

*Adérito Gil*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de julho de 2018, a fl. 63, do livro n.º 12, com o n.º 143/2018, 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 Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito e área de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de trabalho - ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as associações de regantes e beneficiários - outorgantes que exerçam a atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo,



Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 20 empregadores e 1493 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial constante no anexo III e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

Aplica-se os artigos 485.º a 503.º do Código do Trabalho:

1- 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 ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

2- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da receção daquela.

4- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 30 dias imediatos a contar do prazo fixado no número 3.

6- No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

7- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem incluindo a arbitragem voluntária.

8- Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o texto em vigor.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou disposto no anexo I deste ACT, entende-se como condições gerais de admissão:

- Idade mínima não inferior a 16 anos;
- Escolaridade obrigatória;
- Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

2- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações necessárias ao desempenho da função a exercer.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se regulamentadas no anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental, com os deveres e direitos decorrentes dos artigos 111.º a 114.º do Código do Trabalho, em especial, por um período de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que possuam uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança e de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outros considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento do trabalhador a substituir.

3- A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituído regalias ou direitos pessoais do substituído.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

As associações de regantes e beneficiários obrigam-se, nos termos legais e deste ACT, a remeter cópia do quadro de pessoal para o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, bem como a tê-lo afixado em local próprio e visível.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres gerais das partes

Aplica-se o artigo 126.º do Código do Trabalho:

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Aplica-se o artigo 127.º do Código do Trabalho:

1- O empregador deve, nomeadamente:

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

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

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

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

4- O empregador deve, sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo

de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

5- A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

6- Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais.

7- Prestar ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste ACT.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

Aplicando-se o artigo 128.º do Código do Trabalho:

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

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

Aplica-se o artigo 129.º do Código do Trabalho:

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 outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste

ACT e no Código de Trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código de Trabalho;

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

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código de Trabalho;

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

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

### CAPÍTULO IV

#### **Livre exercício dos direitos e atividade sindical**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Exercício dos direitos sindicais**

O exercício da atividade sindical e respetivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

### CAPÍTULO V

#### **Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço**

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador, de acordo com o disposto no artigo 193.º do Código do Trabalho.

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 17.<sup>a</sup>

##### **Transferências do trabalhador para outro local de trabalho**

Aplicam-se os artigos 194.º a 196.º do Código do Trabalho:

1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a associação provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência, conforme previsto na legislação vigente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1- Quando os trabalhadores tenham que se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

a) O transporte desde a sede da associação ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou

b) Um subsídio de deslocação, nos termos da alínea a) do ponto seguinte.

2- Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

a) A 25 % do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria, até ao limite legal de isenção do Imposto sobre Rendimentos das Pessoas Singulares (IRS) e do Regime Contributivo da Segurança Social.;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço - 2,80 €;

Almoço ou jantar - 9,50 €;

Ceia - 7,60 €;

Alojamento com Pequeno-almoço - 32,20 €;

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos trajetos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

### CAPÍTULO VI

#### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT e associados no sindicato outorgante, não pode ser superior a quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, nem pode ser superior ao estabelecido nos CCT - contratos coletivos de trabalho da agricultura, outorgados pelo Sindicato Nacional dos Traba-

lhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB em cada região.

2- Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- Os restantes trabalhadores não referidos no número anterior passam a usufruir de uma redução de uma hora complementar por semana, durante um período de quatro meses consecutivos, a acordar diretamente com a associação e a definir com 30 dias de antecedência a partir do 1.º mês do referido período, para além do consagrado na cláusula 20.<sup>a</sup> relativamente ao horário especial de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2- O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3- O alargamento referido no número anterior pode ser efetuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

5- Para cumprimento do estabelecido nos números 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem as ausências previstas na cláusula 30.<sup>a</sup> bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela associação.

6- A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7- O início deste regime será obrigatoriamente comunicado, aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8- Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET (horário especial de trabalho) não esteja assegurada por transportes coletivos, as associações garantirão os adequados transportes.

9- Durante o período de HET (horário especial de trabalho) prestado nos termos desta cláusula, as associações de regantes e beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a associação, devidamente fundamentados.

10- Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 29,80 €.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Condições de isenção de horário de trabalho:

a) Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho:

a) As partes podem acordar numa das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas no artigo 219.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei, nomeadamente nos artigos 226.º a 231.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos, nos termos dos artigos 220.º a 222.º do Código do Trabalho.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup> deste ACT.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

a) Artigo 224.º - Duração do trabalho de trabalhador noturno;

b) Artigo 225.º - Proteção de trabalhador noturno.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal



#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2- Só exceccionalmente e nos termos previstos na lei, nomeadamente no artigo 232.º do Código do Trabalho, poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores.

3- Para os guardas de portas de água poderá o descanso semanal complementar ser alterado para outro dia da semana, sempre que o trabalhador e a associação nisso acordem expressamente.

## SECÇÃO II

### **Feriados**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- São feriados obrigatórios os dias

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Dia de Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 25 de dezembro;

conforme previsto no artigo 234.º do Código do Trabalho.

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

3- Poderão ainda ser observados como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

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

## SECÇÃO III

### **Férias**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

Aplica-se o artigo 237.º do Código do Trabalho:

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode

ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula seguinte.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

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- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Outras situações sobre férias**

1- Os trabalhadores que optem por gozar pelo menos metade das férias no período compreendido entre novembro e fevereiro terão direito ao acréscimo de mais um dia de férias, sem acréscimo de retribuição do respetivo subsídio.

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

- a) Artigo 239.º - Casos especiais de duração do período de férias;
- b) Artigo 240.º - Ano do gozo das férias;
- c) Artigo 241.º - Marcação do período de férias;
- d) Artigo 242.º - Encerramento para férias;
- e) Artigo 243.º - Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa;
- f) Artigo 244.º - Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador;
- g) Artigo 245.º - Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias;
- h) Artigo 246.º - Violação do direito a férias;
- i) Artigo 247.º - Exercício de outra atividade durante as férias.

## SECÇÃO IV

### **Faltas**

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

Aplica-se o artigo 248.º do Código do Trabalho:

1- Considera-se falta 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 serão 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 31.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

Aplica-se o artigo 249.º do Código do Trabalho:

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

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) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º do Código do Trabalho:

– Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim o 1.º grau na linha reta;

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

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

a) A motivada pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no artigo 91.º do Código do Trabalho;

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

c) A motivada pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho, respetivamente;

d) 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 filho menor;

e) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

f) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

g) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

h) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Outras situações sobre faltas

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 250.º - Imperatividade do regime de faltas;

b) Artigo 251.º - Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) Artigo 252.º - Falta para assistência a membro do agregado familiar;

d) Artigo 253.º - Comunicação de ausência;

e) Artigo 254.º - Prova de motivo justificativo de falta;

f) Artigo 255.º - Efeitos de falta justificada;

g) Artigo 256.º - Efeitos de falta injustificada;

h) Artigo 257.º - Substituição da perda de retribuição por motivo de falta.

## SECÇÃO V

### Licença sem retribuição

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Concessão e efeitos da licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado, nos termos do artigo 317.º do Código do Trabalho.

2- O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de dez dias, considerando-se que a ausência de resposta equivale à concessão de licença nos termos em que foi requerida.

3- Poderá ser contratado pelo empregador um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

4- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

5- Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando

não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

4- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as que constam no anexo III.

2- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste ACT.

3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste ACT.

4- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nas normas referidas no presente ACT, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5- Todos os trabalhadores com as categorias constantes no anexo II têm direito a um sistema de progressão automática com base numa grelha composta por 5 escalões, conforme consta no anexo III. Essa progressão será efetuada sempre que o trabalhador não seja promovido ao nível superior e obedece às seguintes regras:

a) A evolução nos escalões é feita automaticamente de 3 em 3 anos;

b) Em caso de promoção a nova categoria, o trabalhador passará a ser retribuído pelo escalão correspondente a essa categoria, cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao do nível que auferia, à data da promoção.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

Aplica-se o artigo 271.º do Código do Trabalho:

O valor de remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

Sendo  $Rm$  o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores e funções diferentes, passará a receber a retribuição correspondente à da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm o direito a uma remuneração especial igual a 20 % da retribuição mensal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

Aplica-se o artigo 268.º do Código do Trabalho:

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- A prestação de trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal normal:

a) 20 % em regime de dois turnos em que apenas um seja totalmente ou parcialmente noturno;

b) 25 % em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturno.

2- O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração 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, conforme o número 1 do artigo 266.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço e deve ser paga antes do início daquele

período, conforme artigo 264.º do Código do Trabalho.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm o direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

Aplica-se o artigo 263.º do Código do Trabalho:

1- O trabalhador tem 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 trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste ACT, o subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de 32,35 €, a cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado, desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de regantes e beneficiários.

3- As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €.

2- Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:

- a) Férias;
- b) Doença;
- c) Casamento;
- d) Nojo (falecimento);
- e) Assistência a familiares;
- f) Faltas injustificadas;
- g) No exercício do direito à greve;
- h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 31,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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 X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

**Outras disposições sobre cessação de contrato de trabalho**

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
  - 1) Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo;
  - 2) Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação.
- c) Despedimento por iniciativa do empregador:
  - 1) Artigos 351.º a 380.º Modalidades de despedimento:
    - 1.1- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
    - 1.2- Despedimento coletivo;
    - 1.3- Despedimento por extinção de posto de trabalho;
    - 1.4- Despedimento por inadaptação.
  - 2) Artigos 381.º a 393.º - Ilícitude de despedimento;
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
  - 1) Artigos 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
  - 2) Artigos 400.º a 403.º Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

**CAPÍTULO XI**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

- 1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.
- 2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente, nomeadamente a referida no número 1 desta cláusula.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho**

- 1- Nos termos do número 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.
- 2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.
- 3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

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

- 1- Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.
- 2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 3- Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.
- 4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:
  - a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;
  - b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;
  - c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;
  - d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;
  - e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;
  - f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;
  - g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.
- 5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.
- 6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.
- 7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.
- 8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho**

- 1- Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, estas atividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou externos à empresa ou ao estabelecimento, bem como na parte relativa higiene e segurança, pela própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das atividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respetiva prevenção existente e verifique ser inviável a adoção de outra forma de organização das atividades.



3- As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas atividades.

4- Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas atividades, pelo que a entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Comunicações dos trabalhadores**

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a associação deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, nas vinte quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**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- As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessários, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

3- Para efeitos do disposto nos números 1 e 2, a empresa e as respetivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como às organizações representativas os trabalhadores, no que se refere à formação dos respetivos representantes.

4- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Obrigações das entidades empregadoras**

1- A entidade patronal é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

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

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabele-

lecimento ou serviço, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores ou, em caso de impossibilidade, devido a fatores externos não controláveis pela associação, procurar minimizar esses riscos dotando os trabalhadores dos meios adequados;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de ser, abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

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

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

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, responsáveis pela sua aplicação;

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

k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria, independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às de-



mais empresas através da organização das atividades previstas na cláusula 53.<sup>a</sup>, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- As prescrições legais ou convencionadas de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado à empresa.

7- As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspeção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8- As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 59 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;

b) Zelar pela segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou missões no trabalho;

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

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 80.<sup>a</sup> as avarias e deficiências por si detetadas que se afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não

possa ser evitado, nem por terem adotado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Em todas as empresas abrangidas por este ACT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2- Ao encarregado de segurança compete:

a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;

d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da atividade desenvolvida durante o ano anterior sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda carecem de ser eliminadas;

e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este ACT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup> deste ACT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3- As cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente ACT.

## CAPÍTULO XII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

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

nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Proteção na parentalidade**

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

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- 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 61.<sup>a</sup>**

**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

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

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

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

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

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

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

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**Licença parental inicial**

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

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

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

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

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

5- 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.

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

7- 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.

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

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

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

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

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

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e

apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

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

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 62.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Licença parental exclusiva do pai**

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

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

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

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada 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 66.<sup>a</sup>

##### **Outros direitos da parentalidade**

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encon-

tram estipulados no Código do Trabalho, nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 44.º - Licença por adoção;

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

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

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

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

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

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

h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

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

j) Dispensa para avaliação para adoção.

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

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

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

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

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

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

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

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

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

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

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

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que 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.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida**

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador com deficiência ou doença crónica**

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador-estudante**

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

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 ins-

tuição 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 fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

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

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

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

– Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) 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;

e) 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;

f) 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;

g) 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;

h) 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.

### CAPÍTULO XIII

#### Formação profissional

##### Cláusula 71.<sup>a</sup>

###### Objetivos

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 130.º:

São designadamente, objetivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas associações de regantes e beneficiários;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

##### Cláusula 72.<sup>a</sup>

###### Formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 131.º:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da associação de regantes e beneficiários;
  - b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
  - c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
  - d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.
- 2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco 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.
- 3- A formação referida no número anterior pode ser desen-

volvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

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

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

6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - CAP será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

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

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

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

##### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 132.º:

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

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

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

4- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

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

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



#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 133.º:

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 134.º:

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

### CAPÍTULO XIV

#### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Declarações de intenções

1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente ACT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por três representantes do sindicato subscritor do presente ACT e três representantes das associações de regantes e beneficiários outorgantes também do presente ACT.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Constituição

1- Durante os 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT, será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2- Os representantes das associações de regantes e benefi-

ciários e do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, aos quais não terão direito a voto.

3- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante previa comunicação à outra parte.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta para funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 78.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Trabalho 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 ACT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho e ou do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

### CAPÍTULO XV

#### Sistema de mediação laboral

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

## CAPÍTULO XVI

### Direito à informação e consulta

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou na sua falta o sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, - SETAAB o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º.

2- As empresas e o sindicato outorgantes deste ACT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições finais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas associações de regantes e beneficiários, à data da entrada em vigor deste ACT.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente ACT.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Declaração da maior favorabilidade

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda de direitos salariais

1- É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, cujo salário real em 31 de dezembro de 2017 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C, D e E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 1,5 % sobre o salário real praticado em 31 de dezembro de 2017.

2- O resultado da aplicação da percentagem referida no número anterior da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Integração nos novos escalões

1- As associações de regantes e beneficiários deverão integrar, num prazo máximo de 30 dias após a aplicação do presente ACT, todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com os índices da sua respetiva carreira e categoria, previstos no anexo III, e no escalão mais próximo ao do salário real que auferem.

2- Se o trabalhador for integrado num escalão, cuja remuneração correspondente for inferior ao salário real que auferia na associação, o trabalhador continuará a receber o seu salário efetivo e não o correspondente ao escalão onde foi integrado, até que, posterior progressão o coloque no escalão imediatamente superior ao do seu salário efetivo.

3- O tempo de contagem de permanência no escalão em que cada trabalhador for integrado, e para efeitos de nova progressão, reporta-se a 1 de janeiro de 2001.

4- Os boletins de vencimento correspondentes ao mês seguinte ao da integração do trabalhador, deverão já conter a referência do nível e escalão em que o trabalhador for integrado, bem como a categoria e o salário realmente auferido.

5- Para efeitos da integração dos trabalhadores nos escalões do anexo III, não serão contabilizados os rendimentos que respeitem às diuturnidades.

6- Durante o período de integração, as associações de regantes e beneficiários, poderão integrar trabalhadores nos diversos escalões da categoria de especialista da respetiva carreira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores da presente cláusula.

7- A integração dos trabalhadores nos novos escalões, nos termos desta cláusula, não é considerada como uma promoção na carreira, qualquer que seja a categoria em que o trabalhador seja integrado.

## ANEXO I

### Carreiras profissionais: Condições e progressão

1- A admissão à carreira ocorre conforme estabelecido na tabela seguinte.

2- A progressão na classe ocorre automaticamente por prestação de bom e efetivo serviço e após completar período definido na tabela.

3- A promoção a principal e a especialista ocorre mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional e após completar período definido na tabela.

4- As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões constantes na tabela são experiência profissional adequada e habilitações legais.

5- A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Carreira profissional	Aprendizagem/Estágio			Progressão					
				Automática				Proposta	
	Orientação	Duração		Estagiário	3. <sup>a</sup> classe	2. <sup>a</sup> classe	1. <sup>a</sup> classe	Principal	Especialista
Técnico superior	--	--		--	--	--	5 anos	5 anos	5 anos
Engenheiro técnico agrário						Admissão precedida de estágio			
Engenheiro técnico									
Agente técnico agrícola									
Técnico									
Topógrafo/Operador de SIG									
Desenhador									
Encarregado de barragem com central elétrica	--	--	--	--	--	Admissão	5 anos		
Operador de máquinas		Admissão	--	2 anos	3 anos	5 anos	5 anos		
Motorista de ligeiros/pesados									
Operador de estação elevatória									
Fiscal								1 ano	
Auxiliar técnico de rega e conservação									
Fiel de armazém									
Cantoneiro de rega e conservação									
Guarda e guarda de porta de água									
Encarregado de barragem	Por superior hierárquico e/ou formação profissional	3 anos (1 ano se > 18 anos)		Deve ser considerado o período de frequência nos cursos profissionais				Admissão	--
Eletricista			2 anos		3 anos	3 anos			
Trabalhadores de conservação e manutenção (mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, carpinteiro e pedreiro)									
Assistente administrativo		2 anos (1 ano se > 21 anos)	Admissão				--		

Chefe dos serviços administrativos	--	--	Classe única
Encarregado geral de máquinas			
Encarregado geral de construção civil			
Encarregado eletricista de central			
Trabalhador auxiliar			
Trabalhador de limpeza			

ANEXO II

Definição de funções

Categorias		Conteúdo funcional
Técnico superior		Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Engenheiro técnico agrário		
Engenheiro técnico		
Agente técnico agrícola		Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
Chefe dos serviços administrativos		
Técnico		Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Auxiliar técnico de rega e conservação		
Topógrafo		
Operador de SIG		
Desenhador		
Assistente administrativo		
	Caixa	Administrativo com responsabilidade pelas operações de caixa.
	Telefonista	Administrativo com responsabilidade pelos serviços de comunicações.
Encarregado geral de máquinas		Funções de chefia do pessoal. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
Encarregado geral de construção civil		
Fiscal		
Encarregado de barragem		Funções de coordenação do pessoal afeto ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
Encarregado de barragem com central elétrica		
Encarregado eletricista de central		
Operador de estação elevatória		

Cantoneiro de rega e conservação	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.
Ajudante de encarregado de barragem	
Fiel de armazém	
Guarda	
Guarda de portas de água	
Eletricista	
Mecânico	
Pedreiro	
Carpinteiro	
Serralheiro civil	
Serralheiro mecânico	
Motorista de pesados/ligeiros	
Operador de máquinas	
Trabalhador auxiliar	
Trabalhador de limpeza	
Estagiário	Trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de 3 anos, o qual inclui o período experimental, para o exercício de uma profissão.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

ANEXO III

Tabela salarial e progressão horizontal

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrícola especialista Engenheiro técnico especialista Técnico superior Técnico especialista	1 030,50 €	1 043,00 €	1 055,00 €	1 069,00 €	1 080,50 €
I	Engenheiro técnico agrícola principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	953,50 €	968,50 €	980,00 €	992,00 €	1 005,00 €
II	Agente técnico agrícola especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrícola de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico 1.ª classe Topógrafo/Operador de SIG especialista	841,50 €	854,00 €	867,00 €	880,00 €	893,50 €
III	Assistente administrativo principal Desenhador especialista Encarregado eletricitista de central Engenheiro técnico agrícola de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe Técnico de 2.ª classe	803,00 €	817,00 €	829,50 €	842,50 €	856,00 €
IV	Agente técnico agrícola principal Assistente administrativo de 1.ª classe Desenhador principal Topógrafo/Operador de SIG principal	716,50 €	729,00 €	742,00 €	754,00 €	767,50 €



Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalações de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação especialista Carpinteiro especialista Operador de máquinas especialista Eletricista especialista Encarregado de barragem c/central eléctrica especialista Encarregado geral de máquinas/Encarregado geral de Construção civil Fiel de armazém especialista Fiscal especialista Mecânico especialista Motorista pesados/ligeiros especialista Pedreiro especialista Serralheiro civil especialista Serralheiro mecânico especialista Topógrafo/Operador de SIG de 1.ª classe	680,00 €	692,00 €	704,50 €	717,50 €	730,00 €
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe Assistente administrativo de 2.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação principal Carpinteiro principal Operador de máquinas principal Desenhador de 1.ª classe Eletricista principal Encarregado de barragem com central eléctrica principal Fiel de armazém principal Fiscal principal Mecânico principal Motorista pesados/ligeiros principal Pedreiro principal Serralheiro civil principal Serralheiro mecânico principal Topógrafo/Operador de SIG de 2.ª classe	631,00 €	645,50 €	657,50 €	671,00 €	683,00 €
VII	Assistente administrativo de 3.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação de 1.ª classe Carpinteiro de 1.ª classe Operador de máquinas de 1.ª classe Desenhador de 2.ª classe Eletricista de 1.ª classe Encarregado de barragem especialista Mecânico de 1.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 1.ª classe Operador de estação elevatória especialista Pedreiro de 1.ª classe Serralheiro civil de 1.ª classe Serralheiro mecânico de 1.ª classe	592,00 €	604,00 €	611,00 €	623,00 €	637,50 €
VIII	Auxiliar técnico de rega e conservação de 2.ª classe Cantoneiro de rega e conservação especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista Operador de estação elevatória principal	580,00 €	582,00 €	594,00 €	606,00 €	613,00 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalaões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
IX	Cantoneiro de rega e conservação principal			580,00 €	582,00 €	586,00 €
	Carpinteiro de 2.ª classe					
	Operador de máquinas de 2.ª classe					
	Eletricista de 2.ª classe					
	Fiel de armazém de 1.ª classe					
	Fiscal de 2.ª classe					
	Guarda principal					
	Guarda de porta de água principal					
	Mecânico de 2.ª classe					
	Motorista pesados/ligeiros de 2.ª classe					
	Operador de estação elevatória de 1.ª classe					
	Pedreiro de 2.ª classe					
	Serralheiro civil de 2.ª classe					
	Serralheiro mecânico de 2.ª classe					
X	Auxiliar administrativo especialista				580,00 €	582,00 €
	Cantoneiro de rega e conservação					
	Carpinteiro de 3.ª classe					
	Eletricista de 3.ª classe					
	Guarda de 1.ª classe					
	Guarda de porta de água de 1.ª classe					
	Mecânico de 3.ª classe					
	Operador de estação elevatória de 2.ª classe					
	Pedreiro de 3.ª classe					
	Serralheiro civil de 3.ª classe					
	Serralheiro mecânico de 3.ª classe					
	Ajudante de encarregado de barragem					
	Fiel auxiliar de armazém					
XI	Auxiliar administrativo de 1.ª classe					580,00 €
	Trabalhador auxiliar					
	Trabalhador de limpeza					
	Estagiário					

Se houver alteração da retribuição mínima mensal garantida, as retribuições abaixo do valor fixado serão atualizadas automaticamente em função do novo valor que se venha a estabelecer.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Coruche, 19 de junho de 2018.

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

Presidente da direção nacional:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divor:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odivelas:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de rega do Sotavento do Algarve:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Alvor:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cela:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários de Alvega:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários da Veiga de Chaves:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Depositado em 12 de julho de 2018, a fl. 62 do livro n.º 12, com o n.º 140/2018, nos termos do artigo.º 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP - Alteração**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2015.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por acordo, vincula, por um lado, todas as administrações portuárias do Continente subscritoras, identificadas no número seguinte, e, por outro lado, todos/as os/as trabalhadores/as ao seu serviço, independentemente da natureza do respetivo vínculo contratual e regime de Segurança Social, filiados/as no Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, doravante designado por SNTAP.

2- Pelo presente acordo são abrangidas 6 administrações portuárias: a Administração do Porto de Aveiro, SA, a Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a Administração do Porto de Lisboa, SA, a Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA, a Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, e, à data da assinatura do acordo, cerca de 650 (seiscentos e cinquenta) trabalhadores/as.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência

1- O presente acordo entra em vigor no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de dois anos.

2- .....

Cláusula 3.<sup>a</sup>

Revisão do acordo

1- .....

2- .....

3- .....

Cláusula 4.<sup>a</sup>

Denúncia do acordo

.....

Cláusula 5.<sup>a</sup>

Cessação do acordo

.....

CAPÍTULO II

Denúncia e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 6.<sup>a</sup>

Denúncia de contrato de trabalho durante o período experimental

1- .....

2- .....

3- .....

4- .....

Cláusula 7.<sup>a</sup>

Cessação do contrato de trabalho

1- .....

2- .....

3- .....

CAPÍTULO III

Poder disciplinar

Cláusula 8.<sup>a</sup>

1- .....

2- .....

3- .....

CAPÍTULO IV

Exercício de funções diferentes

Cláusula 9.<sup>a</sup>

Princípio geral

1- .....

2- .....

3- .....

CAPÍTULO V

Admissão e evolução profissional

(Novo capítulo)

Cláusula 10.<sup>a</sup>

Admissão de pessoal - Princípio geral

(Nova cláusula)

Atentos os valores fixados na tabela de remunerações em vigor nas administrações portuárias, designadamente os correspondentes ao início de algumas carreiras, as administrações portuárias comprometem-se a não fazer admissões a que correspondam valores de remuneração base inferior ao salário mínimo nacional fixado na lei.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

Admissão de mestre de tráfego local, motorista marítimo e marinheiro

(Nova cláusula)

1- A admissão para as carreiras de mestre de tráfego local e de motorista marítimo, previstas no anexo II-A da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, faz-se para o grau 3.

2- O acesso ao grau 2 das carreiras de mestre de tráfego local e de motorista marítimo exige a permanência, mínima,

de 2 anos no grau 3.

3- A admissão para a carreira de marinheiro, prevista no anexo II-A da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, faz-se para o grau 4.

4- O acesso ao grau 3 da carreira de marinheiro exige a permanência, mínima, de 2 anos no grau 4.

5- O pessoal integrado nas carreiras de mestre de tráfego local, de motorista marítimo e de marinheiro que se encontre em grau inferior aos referidos nos números anteriores, acede à base remuneratória prevista para a respetiva admissão, não sendo o tempo de serviço prestado transferido para o novo grau.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

Diferencial de carreira

(Nova cláusula)

1- O diferencial de carreira será pago 14 vezes por ano, a partir de 1 de janeiro de 2018.

2- A partir de 1 de outubro de 2019, o cálculo das remunerações acessórias, incluindo o da remuneração horária para efeitos de trabalho extraordinário, incide sobre a base de remuneração com zero diuturnidades, detida pelo trabalhador/a, acrescida do diferencial de carreira com zero diuturnidades.

3- Os/as trabalhadores/as a quem tenha sido atribuído o diferencial de carreira, e que não sejam abonados/as pela tabela de chefias, manterão esse direito independentemente do resultado da avaliação do desempenho nos anos seguintes.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

Critérios de reconversão

(Nova cláusula)

No que se refere à aplicação do período de carência de 6 meses previsto no número 24.º-2, da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, sempre que o/a trabalhador/a a reconverter já desempenhe efetivamente as funções correspondentes à nova carreira há mais de 6 meses, o processo de reconversão não carece de processos de avaliação e a reconversão produz efeitos imediatos.

CAPÍTULO VI

Duração e cumprimento horário de trabalho

(Anterior capítulo V)

Cláusula 14.<sup>a</sup>

Período normal de trabalho

(Anterior cláusula 10.º)

Cláusula 15.<sup>a</sup>

Modalidades de horário de trabalho

(Anterior cláusula 11.º)

Cláusula 16.<sup>a</sup>

Regime de isenção de horário de trabalho

(Anterior cláusula 12.º)

- 1- .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
2- .....  
3- .....  
4- .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
5- .....  
6- .....

Cláusula 17.<sup>a</sup>

Trabalho noturno

(Anterior cláusula 13.º)

CAPÍTULO VII

Retribuições

(Anterior capítulo VI)

Cláusula 18.<sup>a</sup>

Retribuição das chefias que auferem pela carreira

(Anterior cláusula 14.º)

- 1- .....  
2- .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>

Remuneração do trabalho extraordinário

(Anterior cláusula 15.º)

- 1- .....  
2- .....  
a) .....  
b) .....



Cláusula 20.º

**Abono para falhas**

(Anterior cláusula 16.ª)

CAPÍTULO VIII

**Regime de férias, faltas e licenças**

(Anterior capítulo VII)

Cláusula 21.ª

**Duração do período de férias**

(Anterior cláusula 17.ª)

- 1- .....
- 2- Ao período de férias previsto no número 1 da presente cláusula acresce ainda um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado na Administração Pública e/ou nas administrações portuárias.

Cláusula 22.ª

**Tolerância de ponto**

(Anterior cláusula 18.ª)

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

CAPÍTULO IX

**Disposições finais**

(Anterior capítulo VIII)

Cláusula 23.ª

**Prestações sociais**

(Altera a anterior cláusula 19.ª)

1- As administrações portuárias, sem prejuízo das especificidades de cada empresa, comprometem-se a avaliar a possibilidade de harmonizar, durante o período de vigência do presente acordo, a natureza dos apoios sociais concedidos aos/as trabalhadores/as.

2- A pedido do/a trabalhador/a pode a administração portuária, em casos de ausência superiores a 30 dias seguidos, por motivo de doença, abonar uma compensação correspondente à remuneração perdida, nos primeiros 30 dias e/ou durante todo o tempo em que se verificar o internamento hospitalar.

3- Para efeitos de cálculo da compensação referida no número anterior, o/a requerente terá de apresentar comprovativo do abono pago pelas entidades competentes correspondente ao período de ausência.

Cláusula 24.ª

**Descanso adicional**

(Altera a anterior cláusula 20.ª)

1- Como forma de incentivar e reconhecer o desempenho profissional, serão atribuídos, anualmente, 3 dias de descanso adicional a todos/as os/as trabalhadores/as que tenham obtido como resultado de avaliação a notação de igual ou superior a favorável, vencendo-se o seu gozo no ano seguinte ao que respeitar a avaliação.

2- Os dias de descanso adicional referidos no número anterior só podem ser gozados no decurso do ano em que se vencem, não podendo ser gozados por antecipação ou prolongamento de dia(s) de férias, salvo se por conveniência de serviço.

3- No caso da lei aplicável consagrar um período de férias adicional ao atualmente vigente, os dias concedidos pela presente cláusula serão convolados em dias de férias até ao limite do novo período legalmente atribuído.

Cláusula 25.ª

**Harmonização de regulamentação**

(Altera a anterior cláusula 21.ª)

1- As administrações portuárias comprometem-se a desenvolver esforços para que, no período de vigência do presente acordo, seja adotado um sistema de avaliação do desempenho baseado nos mesmos princípios e regras.

2- As administrações portuárias, comprometem-se do mesmo modo, a procurar harmonizar entre si, as regulamentações internas aplicáveis aos/às seus/suas trabalhadores/as.

Cláusula 26.ª

**Subsídio de alimentação**

(Nova cláusula)

Nos termos do número 54.º da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, é fixado o valor do subsídio de alimentação nas seguintes condições:

- a) 9,00 €, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018;
- b) 10,00 €, com efeitos a partir de 1 de abril de 2018.

Cláusula 27.ª

**Aposentação/Reforma**

(Nova cláusula)

As administrações portuárias e o sindicato comprometem-se a desenvolver esforços no sentido de acordar num programa comum relativo a regras de aposentação/reforma de trabalhadores/as das administrações portuárias, que atenda ao particular desgaste das profissões deste setor de atividade.

Lisboa, 26 de junho de 2018.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

*Olinto Henrique da Cruz Ravara*, na qualidade de vogal do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 21 de junho de 2018.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana:

*Guilhermina Maria da Silva Rego*, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 14 de junho de 2018.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

*Olinto Henrique da Cruz Ravara*, na qualidade de Vogal do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 21 de junho de 2018

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

*Maria Lídia Ferreira Sequeira*, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 7 de junho de 2018.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sines, SA:

*Maria Lídia Ferreira Sequeira*, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 7 de junho de 2018.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

*José Luís de Azevedo Cacho*, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 7 de junho de 2018.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP:

*Fernando Augusto Silva Oliveira*, na qualidade de presidente da direção.

*Serafim José Gonçalves Gomes*, na qualidade de vice-presidente da direção.

*Rosa Laurinda de Oliveira Leal*, na qualidade de membro da direção.

Depositado em 13 de julho de 2018, a fl. 63 do livro n.º 12, com o n.º 141/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Nome	CC/BI
Adélia Maria Freilão Pinhão	2041076
Afonso Maria Silva Moreira	13914385
Ana Cristina Ferreira C. Sousa Albuquerque	7734933
Anabela Pimentel Lopes Cunha Vaz	11244025
Diana Coutinho Póvoas Freitas Freitas Silva	11959359
Dobрила Maria Gaspar Nikolic Chaintoutis	11277310
Estevão Soares Santos	12860442
Fernando João Penha Delgado	11279093
Guida Maria Baptista Marcelino da Ponte	11759015
Hugo Manuel Grasina Esteves	10057414
Ivo Luis Castro Jorge Pereira	8131456
João Gama Marques Proença	7252148
Jorge Nunes Narciso	5506493
Lancie António Sousa	4708536
Luisa Catarina Nunes Sousa	12603920
Maria Elizabete Silva Gonçalves	12085633
Maria Margarida Filipe Agostinho	4706722
Maria Teresa Marques Palminha	5032233
Manuel Vasco Torres Vasconcelos	07053341
Mário Jorge Santos Neves	4653323

Marta Isabel Basílio Antunes	09219966
Paulo Andre Raposo Assunção Fernandes	5498889
Rogério Miranda Vieira	11492678
Rui Fernando Valente Algarvio	13910793
Sara Soares Marques Proença	12650891
Zita Amélia Gameiro santos	12571029

#### Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante (SEMM) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de junho de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente - João de Deus Gomes Pires, (n.º de identificação: 1256970).

Vice-presidente - Pedro Manuel dos Santos Neto, (n.º de identificação: 10575730).

Tesoureiro - Luís Filipe Graça Gonçalves, (n.º de identificação: 1287842).

Vogal - Armando José António Martinho, (n.º de identificação: 10307534).

Vogal - Durbaline Cabrita da Costa, (n.º de identificação: 1309170).

Vogal - Manuel Joaquim Romão Nunes, (n.º de identificação: 203562).

Vogal - Sebastião Lopes de Oliveira, (n.º de identificação: 2467872).

Vogal - Francisco José Rodrigues Estevão, (n.º de identificação: 1300670)

Vogal - José Domingos de Almeida Pedrosa, (n.º de identificação: 311145).

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

### **ACISVFXAV - Associação Empresarial dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de janeiro de 2018 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - João Paulo Ferreira Range, representante da firma Talents Together, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - João Miguel da Silva Perdigão, representante da A. P. Limpezas Francas, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro - António Alberto P. Simões Pombo, representante da António Pombo & Filho, L.<sup>da</sup>

Diretor - Isaiás Dias Gomes Pinto, representante da Pinto & Frazão, L.<sup>da</sup>- Restaurante «O Retiro».

Diretor - Luís Miguel Grilo, representante da Gsystem, L.<sup>da</sup>

### **Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de dezembro de 2017 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Francisco Calheiros Lopes de Seixas Palma, representa a Casa Agrícola da Preguicinha, Sociedade Agro-Pecuária dos Píncaros e Pinho & Palma.

Secretário - António José Zorrinho Vieira Lima, representa a Sociedade Agrícola dos Atafuis e a Sociedade Agrícola dos Vales.

Tesoureiro - Joaquim Manuel Tareco Gomes Cano, representa a Joaquim Cano e Cano & Cano.

Suplente:

Presidente-substituto - Francisco Manuel Baião Vera Casadinho Parrinha.

Secretário-substituto - Inês Lobo Braga de Carvalho.

Tesoureiro-substituto - António Albino de Paiva Cruz de Carvalho, representa a Sociedade Exploração Agro-Pecuária Vale de Marçal.

### **GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de março de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente: AGROMAIS PLUS - Comércio e Serviços Agrícolas, SA, representada por Miguel Alexandre Marçal dos Reis.

1.º vice-presidente: LOGIFARMA - Logística Farmacêutica, SA, representada por Tiago Manuel Sousa Seguro.

2.º vice-presidente: BORREGO LEONOR & IRMÃO, SA, representada por João Moncada Cordeiro.

3.º vice-presidente: UNIVETE - Técnica Pecuária Comércio Indústria, SA, representada por João Carlos de Almeida Baptista.

4.º vice-presidente: RNM - Produtos Químicos, L.<sup>da</sup>, representada por Vêrter Augusto da Silva Gomes.

5.º vice-presidente: LISCAMPO - Produtos e Artigos para a Agricultura, SA, representada por António Manuel Trol Lula.

6.º vice-presidente: RENTOKIL INITIAL PORTUGAL - Serviços de Protecção Ambiental, L.<sup>da</sup>, representada por Angelino Manuel Loureiro Pina.

**ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de maio de 2016, para o mandato de 4 anos.

Presidente - António Jorge Basto Gonçalves, em representação da VERCOOPE - União das Adegas Cooperativas da Região dos Vinhos Verdes, UCRL.

Vice-presidente - Ilídio Carlos dos Santos, em representação da Cooperativa de Viticultores e Olivicultores de Freixo de Numão, CRL/UNIDOURO.

Vogal - Fernando Pais Lopes Figueiredo, em representação UDACA - União das Adegas do Dão, UCRL.

Vogal - Victor Manuel Marques Damião, em representação da Adega Cooperativa de Cantanhede, CRL.

Vogal - Leopoldo Nunes Neves, em representação da Adega Cooperativa do Cadaval, CRL.



# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### **Escola Alemã de Lisboa - EAL - Constituição**

Estatutos aprovados em 28 de maio de 2018.

#### **Princípios gerais**

##### **Artigo 1.º**

###### **Coletivo de trabalhadores**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Escola Alemã de Lisboa - EAL.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e pelo Código do Trabalho, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da EAL, a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da EAL pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão da trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

##### **Artigo 2.º**

###### **Órgãos do coletivo**

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A reunião geral de trabalhadores, adiante designada RGT;
- b) A comissão de trabalhadores, adiante designada CT.

##### **Artigo 3.º**

###### **Reunião geral de trabalhadores**

A RGT, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores da EAL, conforme definição do artigo 1.º

##### **Artigo 4.º**

###### **Competência da reunião geral de trabalhadores**

Compete à RGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Aprovar o programa de ação da CT e destitui-la nos termos dos presentes estatutos;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos na lei e nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse rele-

vante para o coletivo dos trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

##### **Artigo 5.º**

###### **Convocação da reunião geral de trabalhadores**

A RGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores, em requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos, subscrito por todos os proponentes.

##### **Artigo 6.º**

###### **Prazos para a convocatória**

A RGT será convocada com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação e por e-mail escolar.

##### **Artigo 7.º**

###### **Reuniões gerais de trabalhadores**

1- A RGT reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- A RGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo 5.º

##### **Artigo 8.º**

###### **Reunião de emergência**

1- A RGT reúne de emergência, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas reuniões são feitas com a antecedência possível, face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente da RGT bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

##### **Artigo 9.º**

###### **Funcionamento da reunião geral de trabalhadores**

1- A RGT reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocação. Se este mínimo não estiver presente à hora indicada, a RGT reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros, exige-se uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em reunião geral de trabalhadores

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a destituição da CT, a aprovação e alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.
- 4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei, e pela forma indicada no regulamento integrado nos presentes estatutos.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em reunião geral de trabalhadores

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em RGT, as deliberações sobre as seguintes matérias:
  - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
  - b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
  - c) Resoluções de interesse coletivo.
- 2- A CT ou a RGT podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionadas na convocatória.

### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da comissão de trabalhadores

- 1- A CT é um órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, pelo Código do Trabalho, noutras normas aplicáveis, e nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Direitos da comissão de trabalhadores

- 1- São direitos da CT, nomeadamente:
  - a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
  - 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.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das

atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da comissão de trabalhadores

No exercício das suas atribuições e competências, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir dos órgãos de gestão da EAL o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

#### Artigo 16.º

##### Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da EAL.

#### Artigo 17.º

##### Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre o orçamento da EAL e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da EAL, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e administração da EAL e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

### Direitos em geral

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o conselho de administração, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção pedagógica

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção pedagógica, 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 ata, elaborada pelo conselho de administração ou dos outros órgãos de gestão administrativa, como a direção pedagógica, que deve ser assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### **Direito à informação**

1- Nos termos do Código do Trabalho, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Sem prejuízo do disposto pelo Código do Trabalho, o dever de informação que recai sobre o conselho de administração, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção pedagógica da EAL abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Orçamento;
- c) Gestão dos recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gestão e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço;
- f) Riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam, relativos, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, ao órgão ou serviço;
- g) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave ou eminente;
- h) Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como dos trabalhadores ou serviços encarregados de os pôr em prática.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção pedagógica da EAL.

4- Nos termos da lei, o conselho de administração, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção pedagógica da EAL deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, o qual poderá ser alargado até ao máximo de quinze se a complexidade da matéria assim o justificar.

#### Artigo 20.º

##### **Obrigatoriedade de parecer prévio**

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos dos conselho de administração, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção pedagógica da EAL:

- 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 EAL;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores;

e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;

f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da EAL ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção 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 cinco dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do número 1 do artigo 19.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

##### **Prestação de informações**

1- Os membros da CT devem requerer, por escrito, ao conselho de administração, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção pedagógica da EAL os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

2- As informações são-lhe prestadas, por escrito, no prazo de oito dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 15 dias.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 19.º

#### **Garantias e condições para o exercício da atividade da comissão de trabalhadores**

#### Artigo 22.º

##### **Tempo para o exercício de voto**

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 23.º

##### **Reuniões de trabalhadores**

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões gerais e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo 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 máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o bom funcionamento da escola.

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 efetivo.

4- Para efeito do número anterior, a CT é obrigada a comunicar a realização das reuniões ao conselho de administração, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção pedagógica da EAL, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 24.º

##### **Ação da comissão de trabalhadores no local de trabalho**

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

#### Artigo 25.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 pelos órgãos de governo e unidades da EAL.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário laboral.

#### Artigo 26.º

##### **Direito a instalações adequadas**

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da EAL, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 27.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter da EAL os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 28.º

##### **Faltas dos representantes de trabalhadores**

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da EAL que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e atividades.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 29.º

##### **Autonomia e independência da comissão de trabalhadores**

1- A CT é independente de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido a qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores, promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 30.º

##### **Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este se filiar ou não numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

b) Despedir, mudar de local de trabalho, ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos seus direitos relativos à participação em estruturas de participação coletiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical.

##### **Proteção especial dos representantes dos trabalhadores**

#### Artigo 31.º

##### **Crédito de horas**

1- Para o exercício da sua atividade, os membros da CT, beneficiam de crédito de vinte e cinco horas mensais, nos termos previstos pelo Código do Trabalho.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e faz parte integrante do horário do trabalhador e conta como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 32.º

##### **Faltas**

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

#### Artigo 33.º

##### **Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 34.º

##### **Proteção legal**

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos,

gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

### **Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores**

#### **Artigo 35.º**

##### **Sede da comissão de trabalhadores**

A sede da CT localiza-se nas instalações da EAL em Lisboa.

#### **Artigo 36.º**

##### **Composição da comissão de trabalhadores**

1- A CT é composta por 3 elementos, nos termos do artigo 417.º do Código do Trabalho.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

3- Se a substituição for global, a RGT elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 90 dias.

#### **Artigo 37.º**

##### **Duração do mandato da comissão e das subcomissões de trabalhadores**

O mandato da CT é de 3 anos, contados a partir da data da posse, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

#### **Artigo 38.º**

##### **Perda de mandato da comissão de trabalhadores**

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 número 2 do artigo 36.º

#### **Artigo 39.º**

##### **Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores**

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 40.º**

##### **Mesa da comissão de trabalhadores**

Após a entrada em exercício, a CT procede, na sua primeira reunião, à eleição por voto direto e secreto, de um coordenador e um secretário.

#### **Artigo 41.º**

##### **Funcionamento da comissão de trabalhadores**

1- Compete ao coordenador:

- a) Representar a CT;
- b) Promover, pelo menos, uma reunião mensal da CT;
- c) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- Compete ao secretário:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
- c) Servir de escrutinadores no caso de votações;
- d) Redigir as atas da CT.

3- Compete à CT:

- a) Promove, pelo menos, uma reunião mensal com conselho de administração, ou outros órgãos de gestão administrativa, ou com a direção pedagógica da EAL;
- b) Elabora e providencia a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
- c) Elabora e divulga, nos locais destinados à afixação de informação e por e-mail escolar, a ata das reuniões da CT, depois de aprovada.

4- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### **Artigo 42.º**

##### **Obrigações da comissão de trabalhadores perante terceiros**

São exigidas duas assinaturas nas obrigações assumidas perante terceiros, a do coordenador e a do secretário, por delegação da CT.

### **Disposições finais**

#### **Artigo 43.º**

##### **Alteração dos estatutos**

À alteração destes estatutos é aplicável o disposto no artigo 20.º do Regulamento eleitoral para a eleição da comissão de trabalhadores da Escola Alemã de Lisboa - EAL, com as necessárias adaptações.

#### **Artigo 44.º**

##### **Casos omissos**

Os casos omissos nestes estatutos devem ser submetidos à legislação em vigor.

### **ANEXO I**

### **Regulamento eleitoral para a eleição da comissão de trabalhadores da Escola Alemã de Lisboa - EAL**



## Artigo 1.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores que prestem a sua atividade na Escola Alemã de Lisboa, adiante designada por EAL.

## Artigo 2.º

### Princípios gerais sobre o voto

O voto é direto e secreto.

## Artigo 3.º

### Composição da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por até seis trabalhadores representativos da Escola Alemã, polos de Lisboa e Estoril eleitos em plenário, podendo ainda ser acrescido por um delegado de cada uma das listas concorrentes.

## Artigo 4.º

### Competência da comissão eleitoral

1- Compete à CE:

- a) Convocar e publicitar o ato eleitoral;
- b) Solicitar o caderno eleitoral ao conselho de administração, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção pedagógica da EAL, com o envio uma cópia da respetiva convocatória;
- c) Divulgar o caderno eleitoral;
- d) Aceitar ou rejeitar as listas candidatas;
- e) Divulgar as listas aceites;
- f) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pelas mesas;
- g) Proceder ao apuramento global da votação, lavrar e publicar a respetiva ata;
- h) Providenciar o registo e publicação nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho.

2- A CE cessará funções após a conclusão do processo eleitoral.

## Artigo 5.º

### Caderno eleitoral

1- Os órgãos da EAL, nomeada no artigo 4.º - 1b, devem entregar o caderno eleitoral à CE, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da EAL à data da convocação da votação.

## Artigo 6.º

### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado pela CE ou, excecionalmente, por 20 % trabalhadores da EAL, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e objetivo da votação.

3- A convocatória é afixada pela CE nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhado-

res e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- A CE remete uma cópia da convocatória ao conselho de administração, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção pedagógica da EAL, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente, por e-mail, por meio de carta registada com aviso de receção ou entregue por protocolo.

## Artigo 7.º

### Candidaturas

1- Só podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por 20 % de trabalhadores da EAL, inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

## Artigo 8.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 2 dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 9.º

### Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 6.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 10.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação de candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

#### Artigo 11.º

##### Local e horário da votação

1- 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 EAL.

2- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

3- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes da abertura e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da EAL.

4- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tal indispensável.

5- Nos estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

#### Artigo 12.º

##### Secções de voto

1- Deve haver, uma secção de voto no polo Lisboa como no polo Estoril.

2- Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respetiva secção, ficando, para este efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

#### Artigo 13.º

##### Boletins de voto

1- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, nos casos em que os existam.

2- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

3- A CE assegura o fornecimento dos boletins de voto às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 14.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, fechando-a em seguida e procedendo à respetiva selagem.

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 ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- Os elementos da mesa votam em último lugar, se o afluxo de votantes assim o exigir.

#### Artigo 15.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se 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 boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 16.º

##### Ata

1- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada.

2- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

#### Artigo 17.º

##### Apuramento global

1- O apuramento global da votação da constituição da CT é feito pela CE.

2- De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da CE, é por eles assinada no final e rubricada.

#### Artigo 18.º

##### Deliberação da constituição

A deliberação de constituir a CT deve ser aprovada por maioria simples dos votantes.

#### Artigo 19.º

##### Divulgação do resultado da votação

A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder a ampla divulgação dos resultados da votação e comunicá-los ao conselho de administração, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção pedagógica da EAL.

## Artigo 20.º

### Destituição da comissão de trabalhadores

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da EAL.

2- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos da lei, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção 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 RGT.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Registado em 18 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 94, a fl. 32 do livro n.º 2.

## INESC TEC - Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores, Tecnologia e Ciência - Constituição

Estatutos aprovados em 26 junho de 2018.

### CAPÍTULO PRIMEIRO

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

###### Natureza, objeto e sede

1- A comissão de trabalhadores do INESC TEC - Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores, Tecnologia e Ciência, adiante designada abreviadamente por comissão de trabalhadores, é constituída para defesa e prossecução colectivas dos direitos e interesses dos trabalhadores regendo-se pelos presentes estatutos e legislação aplicável.

2- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores.

3- A comissão de trabalhadores é eleita pelo coletivo de trabalhadores, que é constituído por todos os trabalhadores do INESC TEC, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis legalmente permitidos.

4- A sede da comissão de trabalhadores situa-se na sede do INESC TEC.

## Artigo 2.º

### Missão

1- Para a realização do seu objecto, a comissão de trabalhadores orientará a sua atividade pelos princípios constitucionais e legais devendo, entre outras:

a) Exercer o controlo da gestão da empresa;

b) Participar, entre outros, em processo de reestruturação do INESC TEC, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

d) Gerir ou participar na gestão das obras sociais do INESC TEC que existam ou venham a ser criadas.

## Artigo 3.º

### Direitos dos trabalhadores do INESC TEC

Constituem direitos dos trabalhadores do INESC TEC, nomeadamente:

1- Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;

2- Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;

3- Votar nas votações para alteração dos estatutos;

4- Exercer os direitos previstos nos números anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da comissão de trabalhadores a comissões coordenadoras;

5- Subscrever a convocatória do ato eleitoral;

6- Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições;

7- Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;

8- Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

9- Subscrever a convocatória da votação para destituição da comissão de trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;

10- Votar nas votações previstas no número anterior;

11- Subscrever o requerimento para convocação da assembleia geral;

12- Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia geral;

13- Eleger e ser eleito para a mesa da assembleia geral e para quaisquer outras funções nela deliberadas;

14- Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações da comissão de trabalhadores.

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### Dos órgãos e suas competências

## SECÇÃO I

### Disposições gerais

#### Artigo 4.º

##### Órgãos do colectivo de trabalhadores

São órgãos do colectivo de trabalhadores do INESC TEC: a assembleia geral, a comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 5.º

##### Composição

A assembleia geral é constituída pelo coletivo de trabalhadores do INESC TEC, definido no número 3 do artigo 1.º

#### Artigo 6.º

##### Mesa da assembleia geral

1- A assembleia geral é presidida pela comissão de trabalhadores, constituindo a mesa da assembleia geral.

2- Incumbe à presidência da mesa da assembleia geral:

- a) Dirigir as reuniões, respeitando a lei e os estatutos;
- b) Assinar as atas das reuniões da assembleia geral, bem como os termos de abertura e encerramento do respectivo livro de atas.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões e competência da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da atividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores;
- b) Apreciação da atividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários do INESC TEC.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos nos presentes estatutos.

3- A assembleia geral reúne, ainda, de emergência, convocada pela comissão de trabalhadores, sempre que esta entenda ser necessária uma tomada de posição urgente.

#### Artigo 8.º

##### Convocatórias

1- A assembleia geral pode ser convocada pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores permanentes do INESC TEC.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos lo-

cais habituais, destinados à afixação de informação para os trabalhadores, existentes no interior da empresa.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos membros com direito a voto.

2- Não se verificando o quórum referido no número anterior, a assembleia geral funcionará em segunda convocatória meia hora depois, com qualquer número de trabalhadores presentes.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação e maiorias

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se sempre por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas ações referentes à eleição e destituição da CT e subcomissões, e aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos.

4- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos dos trabalhadores presentes ou representados.

5- A alteração dos estatutos e a destituição da comissão de trabalhadores exigem, contudo, o voto favorável de três quartos do número de trabalhadores presentes.

6- A deliberação de dissolução da comissão de trabalhadores exige uma maioria qualificada de três quartos da totalidade dos seus trabalhadores.

7- A cada trabalhador presente corresponde um voto.

#### Artigo 11.º

##### Obrigatoriedade de discussão em assembleia

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos.

2- A CT ou a assembleia podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

## SECÇÃO III

### Comissão de trabalhadores

## SUBSECÇÃO I

### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo



dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### **Autonomia e independência**

A CT é independente do empregador, 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.

#### Artigo 14.º

##### **Competência**

Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão no INESC TEC;
- d) Participar nos processos de reestruturação do INESC TEC, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional, e em processos relativos à alteração das condições de trabalho;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais do INESC TEC;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

#### Artigo 15.º

##### **Controlo de gestão**

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento do INESC TEC e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do INESC TEC, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes do INESC TEC sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização do INESC TEC e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 16.º

##### **Deveres**

São deveres da CT, designadamente:

- a) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos;
- b) Promover o esclarecimento e a formação técnica, profissional e social dos trabalhadores;
- c) Exigir do INESC TEC, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

### SUBSECÇÃO II

#### Direitos instrumentais

#### Artigo 17.º

##### **Reuniões com o órgão de gestão do INESC TEC**

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 18.º

##### **Da informação**

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão do INESC TEC, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão do INESC TEC abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de «vendas»/prestações de serviços decorrentes da participação em projetos ou outros;



e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística do INESC TEC, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da atividade do INESC TEC.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores, à administração do INESC TEC.

5- Nos termos da lei, a administração do INESC TEC 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.

### SECÇÃO III

#### Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

##### Artigo 19.º

###### Composição

Nos termos do artigo 417.º do Código do Trabalho, a comissão de trabalhadores é composta por três elementos.

##### Artigo 20.º

###### Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de 4 anos, devendo tomar posse e entrar em funções logo após a proclamação dos resultados do respetivo ato eleitoral.

##### Artigo 21.º

###### Perda do mandato

Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

##### Artigo 22.º

###### Vinculação

A comissão de trabalhadores vincula-se com a assinatura de dois dos seus três membros.

##### Artigo 23.º

###### Da cooptação

1- Na eventualidade de no decurso de um mandato surgir uma vaga na comissão de trabalhadores, não havendo substituto para a mesma, deverá esta proceder à cooptação de um outro trabalhador, que será ratificada na assembleia geral subsequente.

2- Os designados para o preenchimento de vaga aberta no decurso do mandato cessarão funções no seu termo.

##### Artigo 24.º

###### Deliberações da comissão de trabalhadores

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da comissão de trabalhadores.

##### Artigo 25.º

###### Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

##### Artigo 26.º

###### Financiamento da comissão de trabalhadores

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua atividade.

### SECÇÃO IV

#### Subcomissões de trabalhadores

##### Artigo 27.º

###### Existência

Existirão subcomissões de trabalhadores nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, que a prática demonstre conveniente.

##### Artigo 28.º

###### Constituição

A constituição das subcomissões de trabalhadores INESC TEC é da iniciativa dos trabalhadores afetos aos locais de trabalho ou estabelecimentos.

##### Artigo 29.º

###### Composição

As subcomissões de trabalhadores INESC TEC serão compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

##### Artigo 30.º

###### Duração do mandato

A duração do mandato das subcomissões é coincidente

com a do mandato da comissão de trabalhadores, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

## CAPÍTULO QUARTO

### Do processo eleitoral

#### Artigo 31.º

##### Capacidade eletiva

Todos os trabalhadores do INESC TEC têm capacidade eletiva passiva e ativa.

#### Artigo 32.º

##### Sistema eleitoral

1- A comissão de trabalhadores é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de Hondt, preferencialmente por meio de simulador oficial ou outra aplicação informática adequada.

#### Artigo 33.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE), eleita em simultâneo com a votação para aprovação dos presentes estatutos, é constituída por três elementos efetivos e um suplente, e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.

2- O mandato da CE é de 4 anos.

3- Compete à CE:

a) Convocar as eleições e fixar o calendário eleitoral, observadas as regras estabelecidas no calendário eleitoral, que se encontra junto aos presentes estatutos e dele fazem parte como anexo I;

b) Promover a publicitação adequada do calendário e do ato eleitoral, no prazo de cinco dias após o registo dos presentes estatutos;

c) Solicitar os cadernos eleitorais ao órgão de gestão do INESC TEC e promover a sua afixação nos locais próprios do INESC TEC;

d) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão no prazo máximo de três dias úteis;

e) Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;

f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;

g) Validar a utilização da aplicação informática prevista no artigo anterior;

h) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir, no prazo máximo de três dias úteis, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;

i) Tornar públicos os resultados da eleição.

4- A CE é presidida pelo trabalhador mais antigo com a categoria mais elevada e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral nas instalações que lhe forem afetas para o efeito.

5- O quórum constitutivo e deliberativo da CE corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

6- Os elementos da CE não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

7- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da CE.

#### Artigo 34.º

##### Cadernos eleitorais

1- O INESC TEC deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores do INESC TEC e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 35.º

##### Convocatória da eleição

1- O ato 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 será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão do INESC TEC, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 36.º

##### Legitimidade para convocar eleições

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores do INESC TEC.

#### Artigo 37.º

##### Candidaturas

1- As listas de candidatura compreendem três elementos e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

a) Termos de aceitação por candidato;

b) Subscrição de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores do INESC TEC, inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição das subcomissões de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores da respetiva unidade autónoma;

c) Documento contendo um lema ou sigla que identifique a candidatura.

2- As listas de candidatura devem ser apresentadas à CE até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

3- A lista deve ser entregue à CE com declaração de aceitação assinada pelos candidatos e subscrita nos termos da subalínea b) do número 1.

4- A CE emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da recepção com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original recepcionado.

#### Artigo 38.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, 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 39.º

##### Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letras, que funcionarão como sigla, atribuídas pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 40.º

##### Votação

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se e concluindo-se a horas que possibilitem a todos os trabalhadores o exercício do direito de voto.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 41.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto que, contudo, não poderá ter

mais de 500 eleitores.

2- Se os eleitores forem mais de 500, constituir-se-á uma segunda mesa de voto, distribuindo-se aqueles em igual número por ambas as mesas.

3- A mesa é colocada no interior do local de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

#### Artigo 42.º

##### Composição das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 43.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento à mesa na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 44.º

##### Contagem de votos e proclamação dos resultados

1- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

3- Uma cópia de cada ata referida no número 1 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respetivo.

#### Artigo 45.º

##### Impugnação das eleições

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos, tendo um prazo de 24 horas após a proclamação dos resultados para o fazer.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

## Artigo 46.º

### Publicidade e registo dos resultados

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A comissão de trabalhadores eleita inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

## CAPÍTULO QUINTO

### Extinção

## Artigo 47.º

### Afetação de bens

Em caso de extinção, a totalidade do património da comissão de trabalhadores reverte a favor do INESC TEC, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores do INESC TEC.

## CAPÍTULO SEXTO

### Disposições finais

## Artigo 48.º

### Revisão estatutária

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores.

## Artigo 49.º

### Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a comissão de trabalhadores do INESC TEC rege-se pelo disposto na Constituição da República Portuguesa e pelo Código do Trabalho.

## Artigo 50.º

### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo boletim oficial.

Registado em 11 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 89, a fl. 32 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### Escola Alemã de Lisboa - EAL - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 26 de junho de 2018, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Gabriela Antunes  
Astrid Li  
Sinje Passura

Suplentes:

Ruth Correia  
Ursula Schnagl

Registado em 18 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 95, a fl. 32 do livro n.º 2.

### Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 28 de junho de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos	BI/CC
José Ferreira	9512535
André Amorim	11695609
Fernando Leitão	10771266
Ricardo Freitas	11878875
Clara Salgado	9652906
João Nogueira	8480796
Ricardo Marques	12638952
Pedro Santos Pinto	12158343
Victor Pereira	6988390
José Santos Morais	8181691
Marco Lourenço	11028198

Suplentes	BI/CC
Mário Ferreira	9789509
Manuel Martins	7868308
Vasco Pinho	7062973
Ricardo Vitorino	12118876
José Manuel Viana	8744766
Frederico Fernandes	12718386
Rui Ferreira	10382348
Carlos Correia	13069632
Eduardo Oliveira	10349965
André Santos	9849396
Bruno Fonseca	12597751

Registado em 16 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 90, a fl. 32 do livro n.º 2.

**Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 15, 16 e 17 de junho de 2018, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Victor Emanuel Rita Sampaio  
Joaquim da Silva Costa  
Nélson Azevedo de Sá  
João Manuel Gomes Pereira  
Hélio Filipe Silva Sousa  
João José Dias de Oliveira  
Vitor Manuel Ferreira Coelho  
Paulo Luís Araújo Ferreira  
Nuno Pedro Portela Ferreira  
Fernando Jorge da Silva e Sá  
António José Correia Oliveira

Suplentes:

António Manuel Carvalhal Pinto  
Rui Jorge Veloso Lima  
José Fernando da Silva Torres Alves  
Luís Filipe Teixeira Sobral  
Pedro Nuno Teixeira de Oliveira  
Sergio Davide Araújo Pereira  
Joaquim José Sá Pinto  
Rogerio António de Azevedo Rocha  
Paulo Joaquim Couto Gonçalves Azevedo  
Cláudia Sofia Pereira Dias Guimarães  
Paulo David Campos Amorim

Registado em 18 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 92, a fl. 32 do livro n.º 2.

**Renault Cacia, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 7 e 9 de julho de 2018, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves  
João Manuel Pereira de Almeida  
Bruno Alexandre da Conceição Magalhães  
Miguel Ângelo Tavares Nunes  
Bruno Rafael Pereira Correia  
Tiago Filipe Monteiro Duarte  
Ana Augusto Almeida Salvador

Registado em 18 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 91, a fl. 32 do livro n.º 2.

**Fundação Casa da Música (FCdM) - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 10 de maio de 2018 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Pedro Manuel Coelho da Silva Marques  
Júlio José Ribeiro Ferreira Alves Moreira  
Margarida Maria Batista da Graça Ferreira Garcia

Registado em 18 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 93, a fl. 32 do livro n.º 2.



# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### Panpor - Produtos Alimentares, 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, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de julho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Panpor - Produtos Alimentares, SA:

«Conforme o artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, venho deste modo, em representação dos trabalhadores cuja lista se encontra anexa, solicitar a publicitação do ato eleitoral a realizar no próximo dia 8 de outubro de 2018, para eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Panpor - Produtos Alimentares, SA, com sede em Zona Industrial de Rio Maior, Lote 154 - Rio Maior.

(Seguem as assinaturas de 60 trabalhadores.)»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Confetil, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Confetil, SA, realizada em 19 de junho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018.

Efetivos	BI/CC
Joaquim Manuel Mota Ribeiro	7821423
Cristiana Filipa Novais da Silva	13381013
Jorge Felisberto Mendes Vitória	7075729
Aurora Patrícia da Silva Costa	10776873

Suplentes	BI/CC
Pedro Miguel Camacho Teixeira	11101287
Sónia Cristina Monteiro	10264298
Tiago Francisco Miranda Maciel	13015409
Maria Fernanda Ribeiro Gandra	08112781

Registado em 16 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 64, a fl. 131 do livro n.º 1.

### Printer Portuguesa - Indústria Gráfica, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Printer Portuguesa - Indústria Gráfica, SA, realizada em 4 de julho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018.

Efetivos	BI/CC
José Júlio Correia Henriques	9882030
José Augusto Casas-Novas Relvas	08597128

Suplentes	BI/CC
José Sousa	04841430
Luís Miguel da Conceição José	11230420

Registado em 16 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 63, a fl. 131 do livro n.º 1.

**Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM,  
SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, realizada no dia 28 de junho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018.

Efectivos	N.º CC/BI
Paulo Rui Vieira Santos Mesquita	10143484
Nelson Carvalho de Jesus	10563079
Carla Maria Gomes Ferreira	10342050
Vasco Duarte Lopes Rocha Ferreira	10583207
Elisabete Eduarda Fernandes Coelho	09553420

Suplentes	N.º CC/BI
Armandina da Silva Torres	10889431
Pedro Manuel de Albuquerque Carvalho	10737897
Hugo Manuel Monteiro Raposo	11030203
Marta Sofia Garnécho Lopes	10797682
António João da Conceição Nunes	10817505

Registado em 18 de julho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 65, a fl. 131 do livro n.º 1.