

Operador de máquinas (grupo I)
Operador manual (1.º ano)
Revisor estagiário
Arquivista estagiário
Estagiário de delegado de publicidade
Estagiário de secretário de direcção/administração
Estagiário de escriturário secretaria de redacção
Estagiário de escriturário do 1.º ano
Praticante de comércio do 2.º ano
Fotógrafo-litógrafo cromista
Montador-litógrafo cromista
Operador de fotocomposição directa
Encadernador
Escriturário da secretaria da redacção
Telefonista com mais de 16 postos suplementares
Operador de sistema de fotocomposição

Lisboa, 30 de junho de 2022.

Pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa:

*Carlos Neves*, na qualidade de mandatário:

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDETELCO- Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

SINDCES- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo.

*Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 15 de julho de 2022, a fl. 199 do livro n.º 12, com o n.º 169/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro - Revisão global**

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2021.

2- Nos termos do artigo 503.º, número 3 do Código do

Trabalho, os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora alterados.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as atividades previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/1999, de 20 de agosto, e nos CAE 46331, 47111, 56103, 56106, 47300, 47761, 46214, 46311, 46312, 46320, 56301 e 1130, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo sindicatos outorgantes, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro.

2- O presente ACT abrange 5 cooperativas, num total de 392 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

## CAPÍTULO II

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Admissão, formação e carreira profissional

#### Cláusula 3.<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.

##### Condições específicas de admissão

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Noção e duração do período experimental

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

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

ii) Desempenhem funções de confiança;

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

##### Notas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

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

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- O carácter provisório da admissão só poderá ser invocado desde que inequivocamente declarado pela cooperativa no acto de admissão e conste de documento, podendo, nestas condições, o trabalhador substituído ser despedido ou despedir-se com aviso prévio de oito dias antes de expirar o prazo.

4- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do trabalhador substituído.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2- Os trabalhadores das categorias profissionais divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse mesmo escalão e de acordo com o anexo II.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é regulamentada no anexo II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Formação profissional, objetivos e formação contínua

1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

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

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

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

2- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

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

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

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

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 (quarenta horas) de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

4- 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.

5- 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.

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

7- 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.

8- 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.

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.

10- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número

mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação

Cláusula 10.<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.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Categoria profissional**

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

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

CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente acordo, bem como todas as normas que disciplinam as relações de trabalho;

a) Executar com zelo e diligência e de harmonia com a sua competência profissional as tarefas que lhes forem confiadas;

b) Ter para com os seus camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

c) Zelar pela conservação das instalações, máquinas, utensílios, materiais e outros bens relacionados com o seu trabalho;

d) Cumprir e fazer cumprir normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a cooperativa, salvo acordo em contrário;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da

cooperativa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processo de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperar nos actos tendentes à melhoria de produtividade.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Deveres das cooperativas**

São deveres das cooperativas:

a) Cumprir as cláusulas do presente acordo e as restantes normas que disciplinam as relações de trabalho;

b) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança;

c) Não deslocar, salvo nos termos previstos na lei, nenhum trabalhador para serviços que não estejam relacionados com a sua categoria profissional;

d) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes;

e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

f) Facilitar, sempre que solicitado pelo respectivo sindicato, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades do mesmo, mas sempre sem prejuízo da laboração normal da cooperativa;

g) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de Segurança Social o exercício normal dos seus cargos;

h) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados que para tal o solicitem por escrito e enviar as importâncias da quotização sindical ao respectivo sindicato, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, devidamente preenchidos.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Garantia dos trabalhadores**

É vedado às cooperativas:

a) Não cumprir as cláusulas do presente acordo e as restantes normas que disciplinam as relações de trabalho;

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador;

d) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;

e) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>;

g) Ofender o trabalhador na sua honra e dignidade;

h) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, através da afixação de avisos ou comunicados de interesse para a vida sindical e sócio-profissional dos trabalhadores, e os contactos do mesmo directamente com estes no local de tra-

balho, sem prejuízo da laboração normal da cooperativa;

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

j) Conduzir-se dolosa ou ilegítimamente para que o trabalhador rescinda o seu contrato;

k) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções, sem prejuízo da laboração da cooperativa.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1- A cooperativa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 59.<sup>a</sup>, salvo se a cooperativa provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A cooperativa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar directamente impostas pela transferência desde que ultrapasse o raio de 5 km.

4- Sendo a transferência efectuada dentro da mesma localidade ou até um raio de 5 km, o trabalhador terá de aceitar desde que lhe sejam pagas as despesas de deslocação e alimentação a fixar entre as partes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Livre exercício dos direitos e actividade sindical**

Exercício dos direitos sindicais e o exercício da actividade sindical em cada cooperativa agrícola e respectivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1- As cooperativas obrigam-se a enviar ao sindicato outorgante - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores acompanhados dos respectivos mapas, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa por escrito da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade das cooperativas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Adesão individual do trabalhador ao presente ACT**

1- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro a quem não se aplica o presente acordo colectivo de trabalho e pretendam que passe a ser-lhes aplicável deverão comunicá-lo por escrito à cooperativa agrícola onde trabalham:

a) No prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup>;

b) Em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a este ACT, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação e celebração do presente acordo colectivo de trabalho.

3- O valor da comparticipação referida no número anterior será fixado e comunicado às cooperativas pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro no final de cada negociação de revisão.

4- As contribuições previstas no número anterior serão entregues pela cooperativa respectiva, nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

## CAPÍTULO IV

### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

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

2- Compete à cooperativa estabelecer o horário de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente acordo.

3- O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo quando a cooperativa pratique a adaptabilidade do horário de trabalho prevista nos números 6 e 7 da cláusula 20.<sup>a</sup>, situação em que o trabalhador não deverá prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

4- Para os trabalhadores afectos ao denominado 1.º escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção, ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração) a duração do intervalo referido no número anterior poderá ser alargado de acordo com as exigências de funcionamento dos referidos serviços.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Tipos de horário de trabalho**

Para os efeitos desta cláusula, entende-se por:

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

b) «Horário especial» aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho semanal será de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira

2- Excetuam-se do disposto do número anterior os trabalhadores indispensáveis ao regular funcionamento dos serviços, cujo horário de trabalho se distribuirá de segunda-feira a sábado até às 12h00.

3- Para efeitos do número anterior, a cooperativa elaborará uma escala rotativa que coloque todos os trabalhadores em igualdade de circunstâncias no que concerne ao trabalho prestado aos sábados, salvo quanto àqueles trabalhadores de escritório que, pela prática da cooperativa, exerçam nesta data o horário de trabalho exclusivamente de segunda -feira a sexta-feira.

4- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial todos os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras e distribuição de produtos lácteos.

5- A duração do período normal de trabalho diário será de oito horas.

6- O limite fixado no número anterior poderá ser elevado em duas horas, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2, não devendo, no entanto, o período normal de trabalho numa semana ultrapassar 45 horas, excluindo- se deste limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

7- A duração média do período normal de trabalho semanal prevista no número anterior será calculada por referência a um período de 18 semanas em cada ano civil.

8- O período de referência constante do número anterior poderá ser utilizado por uma só vez ou em duas, desde que separadas entre si por um intervalo mínimo de um mês.

9- Nas semanas com duração inferior a 40 horas poderá ocorrer redução diária não superior a 2 horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e a cooperativa, redução da sema-

na de trabalho em dias ou meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, caso exista, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

10- A utilização por parte da cooperativa do disposto nos números 6 e 7 implica, nomeadamente:

a) Prioridade pelas exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Informar e consultar previamente os representantes dos trabalhadores e, na ausência destes, informar os sindicatos representativos dos trabalhadores, respeitando o prazo previsto na alínea c);

c) Programar a alteração com pelo menos duas semanas de antecedência;

d) Comunicar à ACT - Agência para as Condições de Trabalho a alteração com pelo menos oito dias de antecedência relativamente à data da sua entrada em vigor;

e) Afixar na cooperativa, em lugar visível, os mapas de horário de trabalho com indicação do início, termo e intervalos, antes da sua entrada em vigor;

f) Não alterar unilateralmente os horários de trabalho acordados individualmente;

g) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto;

h) As despesas que directa e comprovadamente resultem das alterações constantes dos números 6 e 7 conferem ao trabalhador o direito a uma compensação económica.

11- Não estão sujeitos ao disposto nos números 6 e 7 da presente cláusula os trabalhadores deficientes, menores e mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

12- Durante o período previsto no número 7, a cooperativa só deverá recorrer à prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos ou para assegurar a sua viabilidade devidamente fundamentados.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- Pode ser instituído nas cooperativas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;

c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da cooperativa respectiva;

d) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da cooperativa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;

e) Outras situações acordadas entre a cooperativa respectiva e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 3 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário

de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 55 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 175 horas por ano civil.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da cooperativa respectiva quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a cooperativa respectiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efectuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar, com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afectar o regular funcionamento da cooperativa respectiva. A cooperativa respectiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A cooperativa respectiva deve comunicar ao trabalhador, com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a cooperativa respectiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efectuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efectuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efectuada até ao final do 1.º semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efectuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qual-

quer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2- A retribuição especial prevista no número anterior não poderá ser inferior à correspondente a três horas de prestação de trabalho normal por dia.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2- A prestação de trabalho nocturno ficará condicionada à respectiva regulamentação legal.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Os trabalhadores estão obrigados a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os deficientes, as mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses e os menores.

4- Nenhum trabalhador pode realizar mais do que 2 horas de trabalho suplementar para além do período normal diário de trabalho, até ao máximo de 200 horas anuais.

5- Nenhum trabalhador pode realizar mais do que 50 horas de trabalho por semana, no conjunto dos períodos normal e suplementar.

6- Os limites referidos nos números 4 e 5 desta cláusula só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

7- No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal, o trabalhador terá direito a uma interrupção de dez minutos entre o horário normal e o trabalho suplementar, sendo esta considerada como trabalho suplementar

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- A prestação do trabalho suplementar confere o direito à remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal aumentada dos seguintes modos:

- a) 50 % se prestado em tempo diurno;
- b) 75 % se prestado em tempo nocturno até às 24h00;
- c) 100 % se prestado a partir das 0h00.

2- As horas suplementares feitas no mesmo dia não carecem de ser prestadas consecutivamente para serem remuneradas de acordo com o disposto no número anterior.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, a cooperativa fornecerá ou pagará a refeição nocturna, independentemente do acréscimo de remuneração por trabalho nocturno, conforme preceitua o número 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- O trabalho por turnos só será autorizado quando as cooperativas fundamentarem devidamente a sua necessidade e as entidades oficiais derem o seu acordo.

2- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses manifestados pelos trabalhadores, para que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses

3- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos, com três ou mais turnos rotativos, terão direito a um subsídio de 13 % da remuneração. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %.

4- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no número 3 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);

b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

5- Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

6- Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um período de trinta minutos por dia para refeição, o qual será considerado como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da continuação da laboração.

7- São permitidas trocas de turnos e/ou folgas entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que acordadas entre si e o responsável pelo serviço, devendo ser comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência mínima à direcção de pessoal ou ao responsável pelo serviço e ainda:

- a) Não violem de normas legais imperativas;
- b) Não pressuponham o direito a qualquer pagamento suplementar pela cooperativa.

## CAPÍTULO V

### Remunerações, retribuições e subsídios

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Remunerações e retribuições

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

2- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

3- A retribuição compreende a remuneração de base e todos as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador num dos últimos três dias úteis do mês, no período normal de trabalho.

2- Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

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

em que:

*RH* = Remuneração horária;

*RM* = Remuneração mensal;

*N* = Número de horas de trabalho normal médio semanal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diferentes categorias profissionais

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a cooperativa pode, quando o interesse da mesma o exija, encarregar, temporariamente, o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Substituição temporária**

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, o trabalhador substituto terá direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Incapacidade parcial permanente**

1- Ao trabalhador com incapacidade parcial permanente motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da cooperativa será assegurada uma remuneração que, adicionada à pensão que judicialmente lhe estiver fixada pela incapacidade, seja igual à efectivamente auferida pelo trabalhador na data do acidente ou declaração de doença.

2- A cooperativa colocará o trabalhador referido no número anterior em postos de trabalho já existentes que mais se coadunem com as suas aptidões físicas e diligenciará no sentido da sua readaptação ou reconversão profissional.

3- O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente vier a desempenhar.

4- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a cooperativa pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, até ao limite de três meses, devendo a companhia seguradora ou a caixa de seguros de doenças profissionais, após comunicação do acidente ou doença profissional, remeter à cooperativa o subsídio correspondente.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Folha de pagamento**

1- As cooperativas obrigam-se a organizar folhas de pagamento, discriminando os seguintes elementos em relação a cada trabalhador:

a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na Segurança Social;

b) Número de horas e de dias de trabalho normal e suplementar;

c) Diuturnidades e subsídios de almoço;

d) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bem como os respectivos descontos.

2- No acto do pagamento as cooperativas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo com os elementos discriminados no número anterior. O trabalhador deverá assinar o original, dando assim quitação à cooperativa.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 20 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período

correspondente ao impedimento prolongado ocorrido durante o ano a que diz respeito.

4- No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5- Os trabalhadores contratados a termo receberão um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- As remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do anexo III para os trabalhadores em regime de tempo completo, que tenham sido admitidos ao serviço das cooperativas agrícolas até 31 de dezembro de 2016, será acrescida uma diuturnidade no valor de:

– Em 2017 e 2018 = 23,15 €;

– Em 2019 e 2020 = 23,25 €;

– Em 2021 = 23,50 €;

– Em 2022 = 24,00 €;

por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- A antiguidade para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

4- Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho a tempo parcial têm direito à diuturnidade de valor proporcional ao horário completo, com referência às condições e termos previstos no número 1.

5- A todos os trabalhadores que venham a ser admitidos ao serviço das cooperativas agrícolas, não se aplica o disposto nos números anteriores da presente cláusula.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- O trabalhador que exerça funções de pagamento e ou recebimento, que tenham sido admitidos ao serviço das cooperativas agrícolas até 31 de dezembro de 2020, tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 19,00 €, enquanto se mantiver no exercício dessas funções.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de 4,00 €.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até

ao limite de meio período de trabalho.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais a cooperativa assegure a refeição do almoço em espécie.

6- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de alimentação no valor proporcional ao horário de trabalho completo.

7- Os trabalhadores que, por força dos números 2 e 3 da cláusula 21.<sup>a</sup>, prestem serviço aos sábados têm também direito ao subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

8- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Definição de local de trabalho e deslocação

1- Entende-se por local de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

2- Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- A cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados no seguinte valor: Almoço ou jantar - 9,00 €.

2- O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6h30 no valor de 2,50 €.

3- O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23h00 e as 2h00 no valor de 3,00 €.

4- O almoço e o jantar deverão ser tomados, respectivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h30 e as 21h30.

5- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados contra a apresentação de documento comprovativo de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento e alimentação.

6- As cooperativas, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, prestarão um adiantamento em dinheiro, julgado conveniente, para fazer face às despesas decorrentes desse facto.

7- Aos trabalhadores que, em serviço e a solicitação da cooperativa, se desloquem em viatura própria será pago 0,36 € por cada quilómetro percorrido.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado o dia de descanso complementar.

2- O trabalhador que preste serviço ao domingo, por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, tem direito a uma compensação em dinheiro no valor de 50 % da sua retribuição diária normal.

3- Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias dois dias de descanso seguidos.

4- A cooperativa deverá fazer coincidir de sete em sete semanas com o domingo o dia de descanso semanal.

5- Sempre que possível, a cooperativa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

6- As cooperativas limitarão a sua laboração dominical ao mínimo indispensável.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho e remuneração em dias de feriado, descanso semanal ou complementar

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar será pago com o acréscimo de 50 % da retribuição normal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- São feriados obrigatórios:

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

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

3- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

– Terça-Feira de Carnaval;

– Feriado municipal onde o trabalho é prestado, com exceção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de junho e 24 de junho, respectivamente.

4- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal, poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias, em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho, nomeadamente o dia 24 de dezembro ou 31 de dezembro.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

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

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

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a cooperativa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, cabe à cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

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

8- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

9- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

1- A cooperativa pode encerrar total ou parcialmente, durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, e ainda por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais represen-

tativas dos trabalhadores.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da cooperativa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 39.<sup>a</sup> os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Interrupção, alteração e acumulação de férias

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

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

3- Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

4- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante

pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento do cônjuge, filhos, sogros, padrastrós, enteados, genros e noras;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos na legislação e nesta convenção;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da legislação em vigor;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar nos termos previstos na legislação em vigor;

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela cooperativa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas,

ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, salvo o disposto no número 4 da cláusula 28.<sup>a</sup>;

d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano.

4- Nos termos previstos na alínea f) do número 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

2- Quando imprevistas as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à cooperativa logo que possível.

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

4- As cooperativas colocarão à disposição dos trabalhadores impressos próprios para o comunicação das respectivas faltas a fim de a entidade empregadora poder avaliar a natureza justificada ou injustificada da falta.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Quando imprevistas as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à cooperativa logo que possível.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido

por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

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

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à cooperativa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, fazer a apresentação nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela cooperativa de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo.

3- A cooperativa que se oponha a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na cooperativa.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato durante a suspensão

1- A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a cooperativa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2- Igualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato desde que observe o disposto na lei sobre a matéria.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 53.<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) Dadas nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;

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

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

e) Artigo 331.º - Sanções abusivas;

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

## CAPÍTULO VIII

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;

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

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

1) Caducidade;

2) Revogação;

3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

4) Despedimento colectivo;

5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

6) Despedimento por inadaptação;

7) Resolução pelo trabalhador;

8) Denúncia pelo trabalhador.

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

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

#### Cláusula 55.<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 - Cessaçã do contrato de trabalho por acordo;

2) Artigo 350.º - Cessaçã do acordo de revogaçã.

c) Despedimento por iniciativa do empregador:

1) Artigos 351.º a 380.º - Modalidades de despedimento:

1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

1.2) Despedimento colectivo;

1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

1.4) Despedimento por inadaptação.

2) Artigos 381.º a 393.º - Ilicitude de despedimento;  
d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:

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

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

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 56.ª

##### Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

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

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

#### Cláusula 57.ª

##### Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

#### Cláusula 58.ª

##### Trabalhador-estudante

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

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

## CAPÍTULO X

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 59.ª

##### Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

#### Cláusula 60.ª

##### Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 61.ª

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprir  e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto e 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e legislação complementar.

#### Cláusula 62.ª

##### Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuidos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em m teria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação das cooperativas agrícolas outorgantes;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAAB;

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

## CAPÍTULO XIV

### Sistema de mediação laboral

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

## CAPÍTULO XV

### Direito à informação e consulta

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta

1- As Cooperativas Agrícolas outorgante, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições finais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado obrigatoriamente em consideração o tempo de serviço efectivo de cada trabalhador no exercício das respectivas funções.

#### Cláusula 70.<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 71.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Abastecedor de combustíveis* - É o(a) trabalhador(a), maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

*Ajudante de motorista* - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos da cooperativa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

*Analista* - É o(a) trabalhador(a) com formação especializada que executa serviços da análise. Estes trabalhadores classificam-se em 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Assistente administrativo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente do escritório: efectua o expediente geral de escritório, tal como dactilografia e registo em livros apropriados de correspondência geral, cálculo de vencimentos e cálculos dos volumes de água fornecidos aos regantes a partir dos elementos obtidos pelos cantoneiros; arquiva a correspondência em lugar apropriado, classificando -a; contabiliza manualmente e à máquina os elementos referentes a salários, descontos legais e regalias sociais dos trabalhadores, bem como a utilização das máquinas pelos associados; elabora fichas de conta corrente dos utentes para posterior cobrança; calcula o volume de água armazenado nas albufeiras e respectivas variações, devendo os registos ser enviados à Direcção-Geral de Hidráulica e Engenharia Agrícola.

Pode, eventualmente, exercer funções de caixa e opera com computadores na óptica do utilizador.

*Assistente administrativo principal* - É o trabalhador sem funções de chefia mas que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Auxiliar administrativo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução e endereço de documentos.

*Auxiliar de cozinha* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro, cuida da higiene e limpeza dos espaços afectos à cozinha.

*Caixa* - É o(a) trabalhador(a) que efectua as operações de caixa, o registo e o controlo de movimento relativo às transacções respeitante à gestão da cooperativa.

*Caixeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias directamente aos consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa -as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

*Caixeiro(a)-encarregado(a)* - É o(a) trabalhador(a) que no estabelecimento substitui o gerente comercial, na ausência deste, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal

*Canalizador* - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais e afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Chefe de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) com curso médio ou superior adequado que chefia os serviços de laboratório, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

*Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos.

*Chefe de serviços* - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, um ou vários serviços que chefia e, nos limites da sua competência, exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento a materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

*Colhedor(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que executa predominantemente trabalho de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação do leite e pagamento a postos e salas.

*Conferente* - É o(a) trabalhador(a) que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

*Contabilista* - É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da cooperativa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Contrastador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz o controlo de medição, colhe amostras nos estábulos ou salas de ordenha colectiva, procede a diversos registos, nomeadamente folhas de campo, ficheiros do efectivo em contraste e resultados obtidos.

*Cozinheiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Director(a) de serviços* - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da cooperativa. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da cooperativa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza as diversas actividades segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a cooperativa de maneira eficaz e colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

*Distribuidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

*Embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente embala e desembala produtos diversos com vista à sua expedição ou armazenamento por métodos manuais ou mecânicos.

*Empregado(a) de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho, água, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

*Empregado(a) de balcão/Snack-bar* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transportar, serve directamente as preparações

de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem, em quantidade, qualidade e apresentação, aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos, efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas directamente à gerência da cooperativa, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

*Empregado(a) de cantina* - É o(a) trabalhador(a) de uma cantina que executa, nomeadamente, trabalhos relativos ao serviço de refeições, preparando as salas, lavando e dispondo as mesas e cadeiras de forma mais conveniente. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores da cantina.

*Encarregado(a) de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

*Encarregado(a) de vulgarizador* - É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos vulgarizadores.

*Encarregado(a) geral* - É o(a) trabalhador(a) que chefia todos os serviços de laboração. Pode desempenhar cumulativamente as funções de técnico de fabrico ou de chefe de laboratório desde que devidamente habilitado.

*Engenheiro(a) agrónomo* - É o(a) trabalhador(a) licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos e aplica os conhecimentos científicos à agricultura e produção vegetal.

*Engenheiro(a) de produção animal* - É o(a) trabalhador(a) licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento pecuário na produção animal.

*Engenheiro(a) florestal* - É o(a) trabalhador(a) licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento florestal na produção florestal.

*Estagiário(a) (serviços administrativos)* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o assistente administrativo e se prepara para esta função. (a) estagia para vulgarizador.

*Fiel de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

*Guarda ou porteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência.

*Guarda-livros* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não sela-

dos, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo e elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Gerente* - É o(a) trabalhador(a) que, dependendo directamente da direcção, exerce cargos de responsabilidade directiva ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados no campo da acção que lhe está adstrito; estuda e coordena as actividades das cooperativas nos diferentes ramos.

*Inseminador(a) artificial* - É o(a) trabalhador(a) que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado do cio e utilizando a técnica que superiormente lhe foi determinada; possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado hígio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do subcentro de inseminação artificial ou médico veterinário ligado ao próprio serviço.

*Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento* - É o(a) trabalhador(a) que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Proceda à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorigénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após montagem e afinação da respectiva aparelhagem e protecção e controlo.

*Médico(a) veterinário* - É o trabalhador licenciado que efectua estudos sobre conceitos e métodos, aperfeiçoa-os ou aplica os conhecimentos científicos no âmbito da medicina veterinária, bem como coordena e dirige o trabalho dos técnicos auxiliares de pecuária e os Inseminadores artificiais.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e da água, a verificação do nível do combustível, pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelo boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orienta a carga e descarga.

*Operador(a) de máquinas agrícolas* - É o/a trabalhador(a) que conduz e opera tratores agrícolas com e sem equipamentos montados ou rebocados e máquinas agrícolas, com vista à realização de operações culturais, de acordo com as instruções de trabalho e as condições edafoclimáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de protecção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gasóleo, lubrificações, calibragens,

substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

*Operador(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte* - É o(a) trabalhador(a) cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

*Operador(a) de supermercados* - É o(a) trabalhador(a) que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e higiene; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adscrição a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

*Operador(a) de talho ou peixaria em supermercados* - É o(a) trabalhador(a) que desmancha e corta carne ou peixe, no sector do talho ou peixaria, para a venda ao público; faz o corte da carne ou peixe por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa, embrulha, cobrando as quantias da respectiva venda.

*Praticante* - É o(a) trabalhador(a) que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Pré-oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

*Prosector(a) de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

*Sapador(a) florestal* - É o trabalhador que previne incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de protecção do ambiente.

*Secretário(a) de direcção* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da direcção da cooperativa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Servente de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

*Servente de limpeza* - É o(a) trabalhador(a) que procede à limpeza das instalações dos escritórios e dos estabelecimentos.

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

o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dos referentes às dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

*Técnico(a) auxiliar de pecuária* - É o(a) trabalhador(a) que apoia as campanhas de sanidade animal; participa em acções de higiene pública e veterinária; dá apoio a acções de formação e documentação relativa à actividade dos criadores; participa nas acções respeitantes à defesa do património genético das raças; pode participar nos estudos relativos à alimentação animal com base em pastagens e forragens; executa as directivas definidas sobre as condições e melhoramento da produção recolha e tratamento dos animais; participa nas acções de inspecção sanitária dos animais.

Técnico licenciado ou bacharel:

Trabalhadores admitidos nas cooperativas agrícolas antes de janeiro de 2019:

De grau I - Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis com reduzida experiência profissional. O nível das funções suscetíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

i) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividades dentro da cooperativa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponível na cooperativa ou a ela acessíveis;

ii) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da cooperativa mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio a órgãos hierárquicos e centros de decisão da cooperativa;

iii) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão a amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados

do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da cooperativa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

De grau II - Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre os pontos seguintes:

i) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhe são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;

ii) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistente de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

iii) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnicos-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível de políticas gerais e sectoriais da cooperativa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

De grau III - Esta designação aplica-se aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

i) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da cooperativa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posições externas e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

ii) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da cooperativa desde que na mesma não se integrem técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

iii) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes;

De grau IV - Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permite assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

i) Dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivo do(s) respectivo(s) sector(es) da cooperativa e por cuja execução são responsáveis na sua

área de actividade;

ii) Chefiam, coordenam e controlam sector(es) cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da cooperativa, podendo participar na definição das políticas gerais da cooperativa, incluindo política salarial;

iii) Como técnicos ou especialistas, dedicam-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

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

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

**Trabalhador(a) agrícola** - É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas, que não estejam enquadrados na categoria de operador de máquinas agrícolas, nem em qualquer das outras categorias profissionais, executando nomeadamente sementeira e plantação, regas, colocação e remoção de plástico e fita de rega, cobertura de solo e de culturas, colheita, manutenção de túneis e estufas, limpeza de campos e estufas, entre outras tarefas.

**Trabalhador(a) de serviços auxiliares** - É o (a) trabalhador(a) que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores das cooperativas agrícolas, procedendo a arrumações, limpezas e outras tarefas que não exijam esforço físico e não se encontrem em mais nenhuma das categorias deste ACT.

**Vendedor(a)** - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da cooperativa. Transmite as encomendas ao escritório da cooperativa e envia ou entrega relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ainda proceder a cobranças se autorizado pela cooperativa.

**Vulgarizador(a)** - É o(a) trabalhador(a) cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita e amostas e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferências e mapas de registo de postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se de 1.ª, 2.ª e 3.ª

## ANEXO II

### Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio, supermercado, armazém, cantina e snack-bar:

#### I - Admissão:

A idade mínima de admissão será:

- a) Para trabalhadores de escritório, serviços auxiliares de escritório e trabalhadores do comércio - 16 anos;
- b) Para contínuos, porteiros, guardas e técnicos de vendas - 18 anos;
- c) Para cobradores - 21 anos.

#### II - Habilitações literárias mínimas:

- a) Para telefonistas, trabalhadores de limpeza, trabalhadores do comércio, de supermercado, de armazém, de cantina e de snack-bar - O ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para as restantes profissões - O curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada ou equivalente.

As habilitações referidas nas alíneas anteriores não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam à de qualquer das profissões nele previstas.

#### III - Dotações mínimas:

1- Profissionais de armazém:

Nos armazéns com mais de 3 e menos de 5 trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;

Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e um fiel de armazém.

2- Profissionais do comércio:

É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja 10 ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, quando haja 8 ou mais caixeiros em cada secção;

3- A percentagem de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros;

4- Na classificação dos caixeiros serão respeitadas as percentagens mínimas de 30 % para os primeiros-caixeiros, 30 % para os segundos-caixeiros e 40 % para os terceiros-caixeiros.

3- Trabalhadores administrativos:

3.1- Condições de admissão:

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

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

3.1.4- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

3.1.5- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos números anterior o trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários desde que exerça actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

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

3.2- Acessos:

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

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

3.2.3- Após três anos na categoria de assistente administrativo, o empregador pondera a promoção do trabalhador a técnico administrativo, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

4- Profissionais de supermercados:

#### **I - Admissão:**

A idade mínima de admissão é 18 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

#### **II - Quadro:**

A proporção a observar para as categorias de operador de supermercado, operador de talho e de peixaria será de um de 1.<sup>a</sup>, dois de 2.<sup>a</sup> e dois de 3.<sup>a</sup>

#### **III - Promoções:**

1) Os profissionais de 3.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> escalão serão obrigatoriamente

promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;

2) Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3) Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

5- Profissionais da cozinha, cantina e snack-bar:

#### **I - Admissão:**

A idade mínima de admissão é 18 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

#### **II - Quadro:**

A proporção a observar para as categorias de operador de supermercado, operador de talho e de peixaria será de um de 1.<sup>a</sup>, dois de 2.<sup>a</sup> e dois de 3.<sup>a</sup>

#### **III - Promoções:**

1) Os profissionais de 3.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> escalão serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;

2) Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3) Para efeitos do número anterior, ter -se -á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

B) Engenheiros, veterinários e técnicos licenciados ou bacharéis:

#### **I - Admissão:**

Trabalhadores (as) admitidos (as), antes de 1 de janeiro de 2019 para esta categoria e função.

1- A cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período de experimental de seis meses.

2- As habilitações mínimas para estes licenciados são as legalmente exigidas.

#### **II - Promoção:**

1- O Engenheiro, veterinário e técnico licenciado ou bacharel: é admitido no grau I.

2- Após um ano de permanência no grau I será promovido ao grau II, onde permanecerá durante dois anos.

3- Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

C) Trabalhadores agentes técnicos agrícolas:

#### **I - Admissão:**

A cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período experimental de seis meses.

#### **II - Promoção:**

1- O(a) agente técnico agrícola é admitido no grau I.

2- Após um ano de permanência no grau I será promovido

ao grau II, onde permanecerá durante dois anos.

3- Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

**D) Trabalhadores laticínios:**

**I - Admissão:**

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

**II - Quadro:**

A proporção a observar para as categorias de analista e vulgarizador será de um de 1.<sup>a</sup>, dois de 2.<sup>a</sup> e dois de 3.<sup>a</sup>

**III - Promoções:**

1- Os profissionais de 3.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> escalão serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria.

2- Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3- Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

**E) Trabalhadores rodoviários e de garagem:**

**I - Admissão:**

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é 21 anos.

2- Para os motoristas é exigida a carta de condução profissional.

3- As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

**F) Técnicos de manutenção (construção civil, metalurgia, eletricidade e automóvel):**

**I - Admissão:**

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior

a 18 anos para todas as categorias em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e de praticante de apontador, para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos.

2- As idades referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias nelas previstas.

3- Só podem ser admitidos como técnicos de manutenção os trabalhadores habilitados com o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade completo ou equivalente.

**II - Aprendizagem:**

1- A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de 1.<sup>a</sup> sempre que a cooperativa não possua serviços autónomos para a formação profissional.

2- A da aprendizagem não poderá ultrapassar dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16 e 17 ou mais anos, respectivamente.

3- Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16 e 17 ou mais anos, ingressam imediata e respectivamente no 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> ano de aprendizagem.

**III - Promoção:**

Os técnicos de 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> ascenderão ao grau imediato após três anos de permanência na mesma categoria.

**G) Trabalhadores agrícolas**

**I - Admissão:**

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

**H) Trabalhadores auxiliares**

**I - Admissão:**

1- Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

## ANEXO III

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração**

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal Em vigor desde 1 de janeiro de 2022
1	Gerente	1 050,00 €
2	Director(a) de serviços Engenheiro(a) agrónomo(a) (produção vegetal, animal e florestal) Médico(a) veterinário(a) Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel do grau IV	980,00 €
3	Chefe de laboratório Chefe de serviços Contabilista Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel do grau III	910,00 €
4	Chefe de secção Encarregado(a) geral Guarda-livros Sapador(a) florestal Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel do grau II	823,00 €
5	Assistente administrativo(a) principal Caixeiro(a)-encarregado(a) Encarregado(a) de armazém Encarregado(a) de vulgarizador Prospector(a) de vendas Secretário(a) de direcção Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) licenciado(a) ou bacharel do grau I	755,00 €
6	Assistente administrativo(a) de 1. <sup>a</sup> Caixa Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup> Cozinheiro(a) de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém Operador(a) de supermercado de 1. <sup>a</sup> Operador(a) de talho e/ou peixaria de em supermercados de 1. <sup>a</sup> Técnico(a) auxiliar de pecuária Técnico(a) de manutenção de 1. <sup>a</sup> Vendedor(a)	735,00 €
7	Analista de 1. <sup>a</sup> Assistente administrativo(a) de 2. <sup>a</sup> Caixeiro(a) de 2. <sup>a</sup> Cozinheiro(a) de 2. <sup>a</sup> Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> Motorista (pesados ou ligeiros) Operador(a) de supermercado de 2. <sup>a</sup> Operador(a) de talho e/ou peixaria em supermercados de 2. <sup>a</sup> Operador(a) de máquinas agrícolas Técnico(a) de manutenção de 2. <sup>a</sup> Vulgarizador(a) de 1. <sup>a</sup>	728,00 €
8	Analista de 2. <sup>a</sup> Assistente administrativo(a) de 3. <sup>a</sup> Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> Cozinheiro(a) de 3. <sup>a</sup> Distribuidor(a) Embalador(a) Inseminador(a) artificial Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> Operador(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Operador(a) de supermercado de 3. <sup>a</sup> Operador(a) de talho e/ou peixaria de em supermercados de 3. <sup>a</sup> Técnico(a) de manutenção de 3. <sup>a</sup> Telefonista Vulgarizador(a) de 2. <sup>a</sup>	718,00 €

9	Abastecedor(a) de combustíveis de 1.ª Analista de 3.ª Auxiliar de cozinha de 1.ª Colhedor(a) de amostras Conferente Contrastador(a) Empregado(a) de armazém Empregado(a) de balcão/Snack-bar de 1.ª Empregado(a) de cantina de 1.ª Mecânico(a) de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª Vulgarizador(a) de 3.ª	716,00 €
10	Abastecedor(a) de combustíveis de 2.ª Auxiliar(a) de cozinha de 2.ª Ajudante de motorista Auxiliar administrativo(a) Empregado(a) de balcão/Snack-bar de 2.ª Empregado(a) de cantina de 2.ª Estagiário(a) (serviços administrativos) Guarda ou porteiro(a) Praticante Servente de armazém Servente de limpeza Trabalhador(a) agrícola	710,00 €
11	Trabalhador(a) de serviços auxiliares	705,00 €

Lisboa, 22 de abril de 2022.

Pela Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL:

*Eng.º Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato*, como mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, CRL:

*Eng.º Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato*, como mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, CRL:

*Eng.º Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato*, como mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola do Vale do Vouga, CRL:

*Eng.º Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato*, como mandatário.

Pela Cooperativa Agro - Tarouca e Lamego, Cooperativa Pecuária e Florestal de Responsabilidade Limitada:

*Eng.º Luís Gonzaga Lobo Vaz Pato*, como mandatário.

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

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, como mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, como mandatário.

Depositado em 13 de julho de 2022, a fl. 198 do livro n.º 12, com o n.º 165/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outra ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

### TÍTULO I

## **Disposições gerais**

### CAPÍTULO I

## **Área, âmbito e vigência**

### Cláusula 1.ª

#### **Área geográfica, âmbito, vigência e renovação**

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1205 trabalhadores.

3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.