PROPOSTA

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO
entre a Associação Portuguesa dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN,
a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro – FEVICCOM,
o Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura - SINTARQ
e o Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia – STARQ

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª
Área e âmbito

1. O presente Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) obriga, por um lado, a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas – AICCOPN e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.
2. O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou colectivas que, no território do continente, se dedicam à actividade da construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a actividade da construção e estejam filiadas na associação de empregadores outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do Anexo III, representados pelas associações sindicais signatárias.
3. As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente CCT, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas nos organismos outorgantes.
4. O âmbito profissional é o constante dos Anexos I e III.
5. O presente CCT abrange ____ empregadores e _____trabalhadores.

Cláusula 2.ª
Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, salvo quanto à matéria referente à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 3.ª
Denúncia

1. A denúncia deverá ser feita por escrito e acompanhada de proposta negocial global, devendo a outra parte responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à recepção daquela.
2. As negociações iniciar-se-ão no período de 30 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.ª
Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes deste CCT são as definidas nos termos da lei.

Cláusula 5.ª
Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições fixadas na lei.

Cláusula 6.ª
Exames de saúde

1. As empresas devem promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.
2. As empresas não podem, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez, nem a sujeitar a questões de natureza discriminatória, nomeadamente sobre as consequências que a gravidez poderá ter para o seu desempenho no trabalho e possíveis repercussões que o mesmo possa ter para a empresa.
3. O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar às empresas se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.
4. As consultas de vigilância da saúde devem ser efectuadas por médico que reúna os requisitos exigidos legalmente.
5. Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde, sem encargos para o candidato a emprego ou para os trabalhadores:
   a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;
   b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores menores e com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;
   c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.
   d) A partir dos 45 anos de idade os exames dos trabalhadores devem incluir exames de urologia e das trabalhadoras devem incluir mamografias.
6. O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior.

Cláusula 7.ª
Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do Anexo I.

Cláusula 8.ª
Formação profissional

1. As empresas, por si ou em conjunto com outras, obrigam-se a fomentar a organização de um plano de formação que deverá ser decidido por acordo entre os trabalhadores e as empresas e afixado anualmente nos locais de trabalho.
2. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:
   a) Cursos, seminários e estágios, a realizar no país ou no estrangeiro, ministradas por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
c) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

3. A formação prevista nos números anteriores tem de contemplar a totalidade dos trabalhadores das respectivas empresas e deve ser realizada dentro do período normal de trabalho. Quando tal não for possível, as horas de formação realizadas fora do horário de trabalho devem ser remuneradas como trabalho suplementar.
4. A formação profissional deve propiciar a formação contínua, técnica e científica dos trabalhadores, a aquisição de conhecimentos, designadamente na área das novas tecnologias, e da Segurança, Saúde e Higiene no trabalho, bem como a introdução a novos mecanismos nas formas de trabalho.
5. A elaboração de planos anuais de formação devem ser discutidos e negociados com os trabalhadores e as suas organizações representativas, bem como devem promover a valorização das respectivas carreiras e desempenhos profissionais.
6. No âmbito da formação desenvolvida pelas empresas, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de quarenta horas anuais de formação, independentemente do seu tipo de contrato.
7. As horas de formação não utilizadas devem ser convertidas em créditos de formação, cujo pagamento deve ser efectuado a cada 3 anos, com majoração equivalente à remuneração do trabalho suplementar.
8. Deverá ser criado um subsídio para comparticipação dos custos da formação realizada por iniciativa do trabalhador.
9. O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.
10. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

CAPÍTULO III

Cláusula 9.ª
Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
b) Conservar os locais de trabalho em boas condições de salubridade e segurança;
c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais, comissão de trabalhadores e representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, nos termos da lei;
d) Ter e promover relações de trabalho correctas;
e) Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço;
f) Permitir a realização de reuniões e plenários sindicais no local de trabalho, nos termos da lei;
g) Permitir a divulgação e afixação de informação sindical, nos termos da lei;
h) Disponibilizar aos delegados sindicais, elementos da comissão de trabalhadores ou representantes dos trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho as instalações necessárias à execução das suas funções, nos termos da lei;
i) Fornecer aos trabalhadores todas as ferramentas e instrumentos de trabalho necessários à execução da sua função;
j) Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque, vale do correio ou transferência bancária, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto.

Cláusula 10.ª
Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;
b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas, equipamentos, instrumentos de trabalho, matérias-primas ou outros produtos ou bens que lhes sejam confiados;
c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste CCT e das normas que o regem;
e) Cumprir as disposições sobre saúde e segurança no trabalho previstas na lei, bem como as ordens e instruções dadas pelas empresas nessas matérias;
f) Desempenhar, nos termos e limites legais, o serviço da mesma categoria profissional, do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis das empresas;
g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual, não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas (2) horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;
h) Guardar lealdade às empresas, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com elas, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
i) O previsto na alínea anterior não impede a actividade por conta própria dentro da área de actividade da empresa, excepto quando tal esteja expressamente explícito no contrato de trabalho e preveja respectiva compensação pecuniária, no mínimo correspondente a um acréscimo de 20% da remuneração da respectiva categoria profissional.

Cláusula 11.ª
Garantias do trabalhador

1. É vedado às empresas:
   a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções ou qualquer outra forma de repercussão, por causa desse exercício;
   b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
   c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos e termos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato relativamente a trabalhadores filiados;
   d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos e termos previstos na lei, sem prévia comunicação ao sindicato;
   e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.
2. A prática, pelas empresas, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho, contanto os demais requisitos e pressupostos legais se encontrem preenchidos relativamente a esse trabalhador.

Cláusula 12.ª
Direitos de personalidade

1. As empresas, incluindo as pessoas singulares que as representam, e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte.
2. É reconhecida no âmbito das empresas a liberdade de expressão e de opinião, com respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador e das empresas, bem como do seu normal funcionamento.
3. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente os relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 13.ª
Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores, através das suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para a defesa dos seus direitos.

Cláusula 14.ª
Categoria profissional

1. O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade objecto do contrato de trabalho, apenas podendo exercer outras funções em casos de extrema necessidade, com prévia comunicação das causas ao sindicato relativamente a trabalhadores.
2. Na actividade contratada compreendem-se as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
3. Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.
4. Se em consequência de doença profissional ou acidente de trabalho se impuser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
5. O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe devida.

Cláusula 15.ª
Evolução profissional

1. A evolução profissional dos trabalhadores reger-se-á por este CCT.
2. A evolução profissional deve pautar-se por critérios objectivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes:
   a) Anos de experiência na categoria profissional;
   b) Desempenho do trabalhador;
   c) Formação profissional;
   d) Formação académica.
3. Para efeitos da contagem do período de tempo previsto no número anterior, relevará o tempo de trabalho na empresa, independentemente do vínculo, incluindo período experimental ou de estágio.

Cláusula 16.ª
Período experimental

1. Os contratos de trabalho a termo, certo ou incerto, não estão sujeitos a período experimental, estando a generalidade dos restantes trabalhadores sujeitos a um período experimental que não poderá ultrapassar os 30 dias.
2. A duração do período experimental, prevista no número anterior, pode ser reduzida ou afastada por acordo escrito entre as partes.
3. O período experimental conta-se, na sua totalidade, para efeitos de antiguidade.
4. Qualquer readmissão para a mesma categoria e função, não está sujeita ao período experimental.
5. Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço, por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este CCT, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

Cláusula 17.ª
Local de trabalho

1. O trabalhador deve exercer a sua actividade no local contratualmente definido.
2. A empresa poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nos termos da lei, desde que o comunique previamente ao sindicato.
3. A empresa custeará as despesas dos trabalhadores decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento, nos termos da lei.
4. As empresas devem garantir a existência de um espaço para refeições no local de trabalho, devidamente equipado com micro-ondas, frigorífico, mesas e cadeiras, em número suficiente para a utilização de todos os trabalhadores.
5. As empresas devem garantir condições adequadas de climatização e temperatura nos locais de trabalho, assegurando uma faixa térmica entre os 18ºC e os 22ºC, através da disponibilização de sistemas de aquecimento e arrefecimento, ventilação e iluminação natural.
6. Deverá ser garantido mobiliário e equipamentos de escritório ergonómicos, incluindo cadeiras, mesas, ratos e ecrãs.
7. Aos trabalhadores de escritório deve ser atribuído um endereço de email e um número de telefone profissional sempre que a natureza das suas funções o justifique.
8. Sempre que o trabalhador seja solicitado a desempenhar funções deslocado do seu posto de trabalho habitual (superior a 25km), é obrigatório o provimento, por parte da entidade patronal, da alimentação, transporte e alojamento necessários (em condições dignas, com um quarto individual), bem como:
   a) A entidade patronal deve assumir directamente, ou sob reembolso, o pagamento das despesas de deslocação;
   b) Em alternativa, há lugar ao pagamento de todas as despesas de transporte e de ajudas de custo individuais, no valor mínimo líquido de ……€/dia;
   c) Considerando a sazonalidade e a diferença de preços entre as diferentes regiões do país, quando este valor se revele insuficiente para cobrir a totalidade destes custos, deve ser garantido o pagamento integral e directo das despesas de alojamento e alimentação efectuadas;
   d) No caso excepcional de utilização de viatura própria, reclama-se o pagamento adicional de um subsídio de transporte de ……€/Km, que cubra as despesas de combustível e desgaste da viatura, bem como o pagamento de portagens, estacionamento, limpeza e lavagens e seguro automóvel para viagens (veículo, ocupante e terceiros).

Cláusula 18.ª

Direitos dos trabalhadores em teletrabalho

1. Os trabalhadores em regime de teletrabalho devem ter direito às mesmas condições dos trabalhadores em regime presencial, nomeadamente no que respeita ao cumprimento do horário de trabalho, pagamento do subsídio de alimentação, acesso à promoção na carreira e à formação profissional, exercício dos direitos sindicais (incluindo acesso à informação, atividade sindical e participação em plenários e garantia de privacidade).
2. Os trabalhadores em regime de teletrabalho mantêm o direito ao seu posto de trabalho presencial e podem, a qualquer momento, optar pelo regresso ao local de trabalho, mediante comunicação à entidade empregadora.
3. A entidade patronal deve garantir o aumento da periodicidade e do número de contactos presenciais dos trabalhadores em teletrabalho no local de trabalho, de forma a evitar o seu isolamento social.
4. Os trabalhadores cujas funções o exijam devem ter acesso a um número de telemóvel profissional e à rede de internet móvel, bem como ao fornecimento de telemóveis e computadores portáteis por parte da entidade empregadora.
5. Os acordos individuais ou coletivos devem estipular o valor da compensação devida aos trabalhadores em regime de teletrabalho e híbrido por todas as despesas adicionais inerentes a este regime, reafirmando ainda a obrigatoriedade de disponibilização e manutenção dos equipamentos necessários por parte da entidade patronal.
6. Os trabalhadores em regime de teletrabalho têm direito às consultas de medicina no trabalho nos mesmos modos previstos para os trabalhadores em regime presencial.

Cláusula 19.ª

Igualdade e protecção da maternidade e da paternidade

1. As empresas deverão afixar em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, incluindo os direitos relativos à maternidade e paternidade.
2. É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.
3. Incluem-se na proibição do n.º 2, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios ou subsídios de assiduidade e produtividade, bem como afectações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.
4. Salientam-se os seguintes direitos de maternidade e paternidade:
   a) Dispensa diária para amamentação, pela mãe, durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração de uma hora cada e de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa.
   No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até a criança perfazer um ano.
   No caso de nascimentos múltiplos, as dispensas referidas são acrescidas de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro;
   b) Direito a faltar ao trabalho para assistência, inadiável e imprescindível, a filho menor, a filho com deficiência ou com doença crónica, em caso de doença ou acidente, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, completando a entidade patronal o subsídio atribuído pela Segurança Social, de forma a garantir à mãe e pai trabalhadores o recebimento de 100% do seu vencimento base mensal;
   c) Licença para assistência a filho, nos termos do art.º 52 da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho);

d) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, nos termos do art.º 53 da Lei n.º 7/2009 (CT);
e) Horário flexível ou horário a tempo parcial para trabalhadores com responsabilidades familiares (filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação);
f) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, nos termos do art.º 58.º da Lei n.º 7/2009 (CT);
g) Dispensa de prestação de trabalho suplementar da trabalhadora grávida, lactante e o/a trabalhador/a com filho menor;
h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno ou por turnos da trabalhadora grávida, lactante e o/a trabalhador/a com filho menor.

4. A trabalhadora grávida tem direito a uma redução de horário de 2 (duas) horas diárias, sem perda de retribuição, nem quaisquer outras regalias, nos últimos 2 (dois) meses de gestação.
5. Após o gozo da licença parental inicial de 6 (seis) meses, ambos os progenitores têm direito à redução do horário de trabalho para 30 (trinta) horas semanais até aos 2 (dois) anos de idade da criança.
6. O trabalhador tem direito ao pagamento integral dos dias de ausência motivados por assistência familiar inadiável.
7. Ambos os progenitores têm direito a dispensa do trabalho para a realização de consultas pré-natais e sessões de preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários.
5. O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de trabalhador/a no gozo de licença parental e de trabalhador/a cuidador/a, carece sempre de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), presumindo-se feito sem justa causa o despedimento por facto imputável a trabalhador/a que se encontre em qualquer das situações referidas.

Cláusula 20.ª
Trabalhadores-estudantes

1. As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.
2. O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:
   a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
   b) No caso de provas de avaliação em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
   c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.
3. Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, sendo, no entanto, retribuídas apenas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.
4. Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:
   a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a oito dias de licença;
c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de oito dias de licença.

5. O trabalhador tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
6. As empresas procurarão comparticipar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta comparticipação ser estabelecida em função da retribuição do trabalhador.
7. A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, deve possibilitar a evolução na carreira profissional.
8. Os trabalhadores-estudantes têm direito ao tempo de deslocação estritamente necessário de e para o estabelecimento de ensino, nos termos legais em vigor, devendo apresentar documento comprovativo.
9. Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores, devem apresentar na empresa documento comprovativo da respectiva condição de estudante e do seu bom aproveitamento escolar.
10. A situação do trabalhador-estudante, no omisso, rege-se pelo respectivo estatuto legal sempre que não vigorar outra prática mais favorável na empresa.

CAPÍTULO IV

Cláusula 21.ª
Tempo de trabalho

1. O período normal de trabalho será, no máximo, de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.
2. A jornada diária de trabalho deve ser interrompida para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas, excepto em casos de jornada contínua.
3. A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:
   a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
   b) Trabalhador adoptante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
   c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a doze anos;
   d) Trabalhador adoptante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
   e) Trabalhador-estudante;
   f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
   g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 22.ª
Trabalho nocturno

1. Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.
2. A retribuição do trabalho nocturno deve ser de 50% de acréscimo sobre a retribuição mensal, por cada hora ou fracção.

3. Os trabalhadores com 50 ou mais anos de idade, devem ser dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 23.ª
Trabalho suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
2. O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.
3. O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.ª
Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
2. Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:
   a) Trabalhadores com deficiência;
   b) Trabalhadora grávida, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos/as ou enteados/as de idade inferior a 12 meses e trabalhadora lactante, enquanto durar a amamentação ou aleitação, quando tal for necessário para a sua saúde ou da criança;
   c) Trabalhadores-estudantes;
   d) Trabalhadores com doença crónica.

Cláusula 25.ª
Limites à prestação de trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar previsto no número 2 da Cláusula 18.ª fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
   a) 100 horas por ano;
   b) 2 horas, em dia normal de trabalho;
   c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e, nos dias feriados.
3. O trabalhador terá sempre direito a um intervalo mínimo de onze horas entre jornadas de trabalho quando haja prestado trabalho suplementar em dia normal ou em dias de descanso.
4. O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 23.ª não está sujeito aos limites previstos no art.º 199.º do Código de Trabalho, com prévia comunicação das causas ao Sindicato dos trabalhadores.

Cláusula 26.ª
Remuneração do trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas horas e 100 % nas seguintes.
2. As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 26.ª serão remuneradas com um acréscimo de 200 %.
3. Sempre que exista prestação de trabalho suplementar, deverá existir pagamento da refeição com o valor constante do n.º 2 da cláusula 31.ª, assim como, subsídio de transporte do trabalhador, no valor mínimo estabelecido para transporte em automóvel próprio constante das tabelas em vigor para os trabalhadores em funções públicas.

4. A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 10.ª confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, nos termos da cláusula 32.ª, desde que aquele se mantenha ao serviço até ao horário normal de tomada desta.
5. O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.
6. Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio-dia ou um dia de retribuição sempre que trabalhe, respectivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias.
7. No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar -se -á a seguinte fórmula:

   SH = (12 × retribuição mensal) : (52 × número de horas semanais)
8. O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do salário/hora também o subsídio de turno respectivo.

Cláusula 27.ª
Descansos compensatórios de trabalho suplementar

1. A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 50 % das horas de trabalho suplementar realizado.
2. O descanso compensatório previsto no número anterior vence -se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.
3. No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.
4. Caso o descanso compensatório previsto no n.º 1 da presente cláusula não seja gozado por falta de acordo, o mesmo deve ser remunerado com acréscimo de 300% da remuneração normal.
5. Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos n.ºs 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre direito a um intervalo de descanso mínimo de onze horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.
6. O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

Cláusula 28.ª
Trabalho por turnos

1. Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de rotação semanal, o que significa que, só depois do dia do seu descanso semanal, previsto na respectiva escala de turnos, os trabalhadores podem mudar de turno.
2. Os horários de turno são definidos por uma escala de serviços estabelecida no princípio de cada ano civil, devendo, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.
3. No trabalho em regime de turnos ou em jornada contínua, o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição. O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.
4. Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:
   a) 3 turnos e laboração contínua: acréscimo de 50% sobre a retribuição mensal;
   b) 3 turnos ou 2 turnos total ou parcialmente nocturnos: acréscimo de 40% sobre a retribuição mensal;

c) 2 turnos, em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno: acréscimo de 35% sobre a retribuição mensal.

5. O acréscimo referido no número anterior inclui já a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.
6. Os trabalhadores que, até à data de entrada em vigor do presente CCT, estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos no número 4 desta cláusula, continuam a ser pagos pelo valor daqueles acréscimos que vinham recebendo.
7. Ao valor mensal do subsídio de turno será deduzido, na proporção respectiva, o valor correspondente ao período(s) de falta(s) que origine(m) desconto na remuneração base.
8. Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não podem abandonar o seu posto sem ser rendidos pelos trabalhadores que os devem substituir, situação que, a verificar-se, será regulada nos termos da alínea g) da Cláusula 10.ª, Cláusula 26.ª e Cláusula 27.ª

Cláusula 29.ª
Retribuições mínimas

1. As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes da tabela do Anexo III.
2. Por ocasião do pagamento da remuneração, a empresa emitirá um recibo onde conste o seu nome completo, categoria, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal, subsídios (alimentação, férias, Natal, deslocação, entre outros), eventuais prémios, ajudas de custos, assim como, todos os descontos, deduções devidamente especificados e montante líquido a receber.

Cláusula 30.ª
Subsídio de Natal

1. Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição, excepto no ano de admissão.
2. No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.
3. No ano de suspensão do contrato de trabalho por motivo imputável aos trabalhadores ou em caso de cessação do contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.
4. O subsídio de Natal deve obrigatoriamente ser pago em conjunto com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo imputável ao trabalhador, se o seu regresso for posterior àquela data.

Cláusula 31.ª
Cantinas em regime de auto-serviço

1. As empresas poderão criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.
2. No caso de não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que no presente ano de 2025, tem o valor de € 10,20.
3. A empresa pode optar por efectuar o pagamento do subsídio de refeição em numerário ou através de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua.

4. O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias, nem é incluído no valor do subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 32.ª
Deslocações em serviço

As empresas pagarão aos trabalhadores as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, nos termos das políticas em vigor em cada momento, que serão devidamente divulgadas a todos os trabalhadores.

CAPÍTULO V

Cláusula 33.ª
Descanso semanal

1. O trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois (2) dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.
2. Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (quarenta e oito horas) em média, podendo as escalas envolver 3, 4, 5 ou 6 dias de trabalho consecutivos por semana.
3. Sempre que possível, e sem prejuízo de outros horários em vigor ou que venham a vigorar futuramente, a empresa deverá, após consulta aos trabalhadores, fazer coincidir periodicamente os dois dias de descanso semanal com o sábado e o domingo.

Cláusula 34.ª
Feriados e Dispensas

1. Para além dos feriados obrigatórios legalmente previstos, serão observados como feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.
2. A véspera de Natal (24 de Dezembro) e a véspera de Ano Novo (31 de Dezembro) serão dias de não prestação de trabalho para todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

Cláusula 35.ª
Férias

1. A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, vinte e cinco (25) dias úteis de férias.
2. No ano civil da admissão os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.
3. A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, até um máximo de 12 dias e ao trabalhador os restantes dias.
4. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias, com o acordo da empresa e se nisso aqueles tiverem conveniência.

Cláusula 36.ª
Subsídio de férias

1. Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, as empresas pagarão aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue em cada ano.
2. Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão direito a um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 37.ª
Marcação de férias

As empresas são obrigadas a afixar o mapa de férias, para conhecimento dos trabalhadores, até 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 38.ª
Alteração do período de férias

1. O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.
2. No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, nos termos legais aplicáveis.

Cláusula 39.ª
Sanções

Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado, sem prejuízo do direito ao recebimento do respectivo subsídio em valor normal.

Cláusula 40.ª
Definição de falta

1. Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.
2. Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados para determinação da falta.
3. As faltas previsíveis devem ser comunicadas à empresa, com indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco (5) dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.
4. Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por se tratar de ausência decorrente de situação não previsível, a comunicação deve ser feita à empresa logo que possível, no limite, no dia da ausência, antes do início do período normal de trabalho.

Cláusula 41.ª
Tipos de falta

1. Consideram-se justificadas as faltas como tal consideradas por lei, designadamente as que resultem de:
   a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, incluindo enteado/a, pessoas que consigo coabitem e filho/a(s) e pais adoptivos, por motivo de doença ou acidente, por dores incapacitantes (endometriose ou adenomiose), nos termos da lei;
   b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções por parte de trabalhador eleito para estruturas de representação colectiva, nos termos da lei ou deste CCT;
   c) Casamento, durante 15 dias seguidos;
   d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho/a ou enteado/a, até 20 dias consecutivos;

e) Falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha recta, com excepção dos incluídos na alínea anterior, até 5 dias consecutivos;
f) Falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral, até 2 dias consecutivos;
g) Autorização prévia ou posterior da empresa;
h) Outras previstas na lei.

2. Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no n.º 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, o período de ausência será considerado injustificado, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 42.ª
Consequências da falta

1. As faltas justificadas não determinam, em regra, perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.
2. Determinam, nomeadamente, perda de retribuição, mesmo que justificadas, as dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo regime de segurança social ou seguro.
3. A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova.
4. As faltas injustificadas dão à empresa o direito a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, em acordo com a empresa, diminuir de igual número de dias no período de férias, dentro dos limites legais.
5. As faltas injustificadas constituem, em qualquer caso, violação do dever de assiduidade e determinam perda de antiguidade no período correspondente à ausência.

Cláusula 43.ª
Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1. Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação laboral e de segurança social.
2. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.
3. O disposto no n.º 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 de trabalho, porém, caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação laboral e de segurança social.

Cláusula 44.ª
Regresso do trabalhador

No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade.

CAPÍTULO VI

Cláusula 45.ª
Cessação do contrato de trabalho

1. São proibidos os despedimentos:
   a) Se for devido a motivos sindicais, políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
   b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
   c) Se não for precedido do respectivo procedimento;
   d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial em qualquer das suas modalidades e de trabalhador/a cuidador/a, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
2. O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, nomeadamente por:
   a) Caducidade;
   b) Revogação;
   c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
   d) Cessação com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
   e) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;
   f) Despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

Cláusula 46.ª
Caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:
a) Verificando-se o seu termo quando se trate de contrato a termo;
b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 47.ª
Revogação por acordo das partes

1. A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.
2. O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito, devidamente datado, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

Cláusula 48.ª
Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1. Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo quer não.
2. Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
3. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento, os seguintes comportamentos do trabalhador:
   a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
   b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
   c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
   d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
   e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
   f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
h) Falta culposa de observância das normas de segurança e saúde no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre outros representantes da empresa;
j) Crimes em geral contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
l) Reduções anormais da produtividade;

4. O despedimento por justa causa depende de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos no presente CCT e na lei.

Cláusula 49.ª
Cessação por iniciativa do trabalhador

1. O trabalhador pode denunciar o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com a antecedência mínima de:
   a) 60 ou 30 dias, no caso de contrato sem termo, consoante a duração do mesmo seja, respectivamente, igual ou superior a 2 anos, ou inferior a 2 anos;
   b) 30 ou 15 dias, no caso de contrato a termo, consoante a duração do mesmo seja, respectivamente, de pelo menos seis meses ou inferior.
2. Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto no número anterior, pagará à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.
3. O trabalhador pode resolver o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:
   a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do contrato;
   b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
   c) Violação culposa dos direitos e das garantias legais e convencionais do trabalhador;
   d) Aplicação de sanção abusiva;
   e) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
   f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.
4. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade que variará entre 15 dias e 45 dias da retribuição base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses. O mesmo se aplica no caso de despedimento colectivo e extinção de posto de trabalho

CAPÍTULO VII

Cláusula 50.ª
Segurança Social – Princípio geral

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 51.ª

Segurança, Higiene e Saúde no trabalho

1. A empresa terá de instalar o seu pessoal em boas condições de segurança, higiene e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.
2. As empresas e os trabalhadores obrigam-se a dar cumprimento às disposições legais sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.
3. As empresas são obrigadas a organizar, nas modalidades previstas na lei, as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.
4. A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.
5. O Plano de Higienização deve estar afixado nos locais de trabalho, sendo a sua periodicidade definida pela comissão sindical.
6. A entidade patronal deve assegurar o cumprimento das medidas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), nomeadamente através da alocação de técnicos de SST aos locais de trabalho e da disponibilização de médicos do trabalho.
7. Aos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) devem ser garantidos todos os meios para a realização da sua função, nomeadamente, apoio da administração, direito de reunião e crédito de horas, que lhes permitam agir em benefício dos trabalhadores.
8. As empresas são obrigadas a dar cumprimento da legislação em vigor (Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro) em matéria de prevenção da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas legais, convencionais e regulamentadas correspondentes, designadamente:
   - Identificar e prevenir os riscos previsíveis nas actividades desenvolvidas (inclusive antes da entradas das equipas de arqueologia), por forma a eliminar ou reduzir a exposição a agentes de risco e aumentar os níveis de protecção;
   - Promover a formação e integrar os conhecimentos dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador nos planos anuais de Formação Profissional;
   - Priorizar medidas de protecção colectiva e individual, adequadas aos equipamentos e materiais;
   - Promover a colaboração de todos os trabalhadores na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
   - Manter ou garantir instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais, garantindo a fiscalização das mesmas condições em cada local de trabalho, incluindo os trabalhos de Arqueologia prévios ao início das obras;
   - Disponibilizar, sem prejuízo da existência de um refeitório geral, um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à conservação e ao aquecimento de refeições ligeiras;
   - Instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, provendo ou garantindo locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores e das trabalhadoras, com condições de higiene e segurança;
   - Atribuir, nos termos do Decreto-Lei n.º 53-A/98 de 11 de Março, um suplemento de risco, penosidade ou insalubridade, sempre que as condições de trabalho assim o exijam,

nomeadamente em trabalhos arqueológicos em ambiente insalubres ou por factores externos ou naturais que possam resultar em danos físicos ou psicológicos ao trabalhador;

- Atribuir, sempre que se verificarem temperaturas ambientais, medidas pelas entidades oficiais, mínimas abaixo de 5ºC e máximas acima de 35ºC, um subsídio de risco. Em alternativa poder-se-á optar pela redução ou adaptação do horário laboral, de modo a ajustar-se às melhores condições térmicas, sem prejuízo do trabalhador.

Cláusula 52.ª
Uniformes e equipamento individual

1. Os trabalhadores que necessitem de óculos graduados para o desempenho das suas funções, no âmbito do trabalho com Equipamentos Dotados de Visor, têm direito à comparticipação total das despesas com a sua aquisição.
2. Devem ser fornecidos pelas empresas os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) de uso obrigatório em obra, conforme previsto na lei.
3. Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.
4. Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, coletes reflectores, máscaras, óculos, calçado, impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.
5. A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não tenha capacidade de assegurar a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de X € por mês
6. A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.
7. A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerentes ao trabalho prestado.

CAPÍTULO IX

Cláusula 53.ª
Comissão paritária – Constituição e atribuições

1. É constituída uma comissão paritária formada por dois (2) representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou, eventualmente, integrar lacunas do clausulado do presente CCT, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.
2. Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.
3. Cada uma das partes indicará à outra, nos trinta (30) dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 54.ª
Normas de funcionamento da comissão paritária

1. A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.
2. A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito (8) dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.
3. No final de cada reunião será lavrada e assinada e datada a respectiva acta.

4. Na primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 55.ª
Deliberações da comissão paritária

1. A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e/ou, suplentes.
2. As deliberações obtidas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente CCT, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação das convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

CAPÍTULO X

Cláusula 56.ª
Sanções disciplinares – Princípio geral

1. O poder disciplinar compete às empresas.
2. As empresas só poderão aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador e instauração de processo disciplinar.

Cláusula 57.ª
Sanções

1. Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, as empresas só podem aplicar as seguintes sanções:
   a) Repreensão;
   b) Repreensão registada;
   c) Sanção pecuniária;
   d) Perda de dias de férias;
   e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
   f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
3. A infracção disciplinar prescreve:
   a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
   b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;
   c) Caso envolva responsabilidade criminal, no prazo de prescrição da lei penal.
4. A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

Cláusula 58.ª
Sanções abusivas

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
   a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
   b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;
   c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da Segurança Social, comissão de trabalhadores, comissão paritária ou representação na segurança e saúde no trabalho;
   d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
2. Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados

no número anterior ou até 1 ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

Cláusula 59.ª
Consequências da aplicação de sanções abusivas

Se as empresas aplicarem alguma sanção abusiva nos casos previstos na cláusula anterior, indemnizarão o trabalhador nos termos da lei do trabalho.

CAPÍTULO XI

Cláusula 60.ª
Revogação de convenção anterior

Com o presente Contrato Colectivo de Trabalho considera-se revogado o anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho celebrado entre as partes, e cuja última revisão global foi publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 13, de 08/04/2005, com alterações parciais posteriores publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 08/07/2006, n.º 24, de 29/06/2007 e n.º 20, de 29/05/2008.

Cláusula 61.ª
Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas pelo presente CCT são consideradas pelos outorgantes globalmente mais favoráveis que as anteriores, nomeadamente as decorrentes do instrumento de regulamentação colectiva revogado.

NOTA:
ANEXOS a apresentar e a debater no decurso do processo negocial:

ANEXO I: Definição de Categorias Profissionais
ANEXO II: Enquadramento e Evolução de Carreira Profissional
ANEXO III: Tabela salarial e Matérias de Expressão Pecuniária:
- propomos o valor de 1.200,00€ como salário mínimo sectorial.

As organizações sindicais signatárias

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro – FEVICCOM
Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura - SINTARQ
Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia – STARQ

14 de Abril de 2025