



não paramos  
#ESTAMOS ON

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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras .....	3849
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	3854
- Contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3865
- Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Ajudas de custo operacionais .....	3901
- Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Ajudas de custo operacionais .....	3902
- Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Alteração salarial e outras .....	3903

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados - Eleição .....	3905
- União dos Sindicatos de Bragança - US Bragança/CGTP-IN - Eleição .....	3905
- Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas (STAAE Sul e Regiões Autónomas) - Eleição .....	3906
- SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Eleição .....	3907

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- LISNAVEYARDS - Naval Services, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	3908
-------------------------------------------------------------------	------

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

**I – Convocatórias:**

- Câmara Municipal de Oliveira do Bairro - Convocatória .....	3908
- Manpower Talent Based Outsourcing, Unipessoal L.ª - Convocatória .....	3909
- LisboaGás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Convocatória .....	3909
- Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM) - Convocatória .....	3909
- AAPICO Maia, SA - Convocatória .....	3909

**II – Eleições:**

...

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	3911
1. Integração de novas qualificações.	
...	
2. Integração de UFCD.	
...	
3. Integração de percursos de formação .....	3914

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

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

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

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

***Nota:***

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

**SIGLAS**

**CC** - Contrato coletivo.

**AC** - Acordo coletivo.

**PCT** - Portaria de condições de trabalho.

**PE** - Portaria de extensão.

**CT** - Comissão técnica.

**DA** - Decisão arbitral.

**AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras**

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, alterado pela revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021.

## CAPÍTULO I

### Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### Âmbito e área de aplicação

- 1- (...)
- 2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do

Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 10 000 trabalhadores.  
(...)

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantia das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:  
(...)

k) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias, certificado de tempo de serviço conforme a legislação em vigor.  
(...)

### CAPÍTULO VII

#### Direitos, deveres e garantia das partes

(...)

##### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### Refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal completa por cada dia completo de trabalho.  
(...)

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições transitórias e finais

(...)

##### Cláusula 99.<sup>a</sup>

###### Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, com as alterações constantes do acordo de revisão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021.  
(...)

### ANEXO II

#### Condições específicas

(...)

«Trabalhadores de apoio»

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...) com os códigos de referencial de formação 762190 e 762191.

5- (...)

Trabalhadores com funções pedagógicas

«(...)»

Contagem do tempo de serviço:

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo V, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço, efectivo e classificado de bom, prestado na mesma instituição/entidade empregadora, no exercício de funções docentes ou educativas, mas também o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado de bom e que tal não se oponham quaisquer disposições legais, sem prejuízo do previsto nas notas 1, 2 e 4 do anexo V.

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(...)

##### 6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

###### 6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens.  
(...)

### ANEXO IV

#### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Nível X

Ajudante de acção directa principal.

Nível XII

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.<sup>a</sup>

Nível XIII

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.<sup>a</sup>

Nível XIV

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.<sup>a</sup>

Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens.

Notas: Com a entrada em vigor da presente alteração, os trabalhadores que detenham as categorias das carreiras de ajudante de acção directa e de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, acima indicadas, manterão a categoria mas serão enquadradas no nível remuneratório agora previsto, mantendo a contagem do tempo de serviço para efeitos da próxima promoção.

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente alteração estavam classificados em chefes serão reclassificados em auxiliares de estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens, mantendo o nível remuneratório do nível XIV da tabela A.

## ANEXO V

**Tabela de retribuições mínimas  
(A partir de 1 de julho de 2021)****Tabela A**

Nível	RM
1	1 244,00 €
2	1 160,00 €
3	1 093,00 €
4	1 043,00 €
5	1 000,00 €
6	935,00 €
7	884,00 €
8	834,00 €
9	785,00 €
10	735,00 €
11	717,00 €
12	711,00 €
13	697,00 €
14	687,00 €
15	677,00 €
16	673,00 €
17	669,00 €
18	665,00 €

**Tabela B****(A partir de 1 de julho de 2021)**

1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com licenciatura:

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	3 067
I-B	28	2 752
II	26/27	2 551
III	De 23 a 25	2 413
IV	De 20 a 22	2 061
V	De 16 a 19	1 946
VI	De 12 a 15	1 879
VII	De 8 a 11	1 730
VIII	De 4 a 7	1 491
IX	De 0 a 3	1 006

2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato:

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 524
I-B	28	2 413
II	26/27	2 369
III	De 23 a 25	2 322
IV	De 20 a 22	1 946
V	De 16 a 19	1 879
VI	De 12 a 15	1 730
VII	De 8 a 11	1 491
VIII	De 4 a 7	1 377
IX	De 0 a 3	1 006

3- Outros professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário:

Níveis	Grau académico/Anos serviço	Valores euros
I	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço	1 754
II	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 15 anos	1 495
III	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 10 anos	1 405
IV	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 10 anos	1 366
V	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior mais 5 anos	1 224
VI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 25 anos	1 209
VII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais 10 anos	1 170

VIII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais 5 anos Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 20 anos	1 152
IX	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 15 anos	1 094
X	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 5 anos Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 10 anos	973
XI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos ensino básico e ensino secundário com mais de 5 anos	851
XII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior	829
XIII	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário	776

4- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados:

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 580
I-B	28	2 319
II	26/27	2 118
III	De 23 a 25	1 953
IV	De 20 a 22	1 833
V	De 16 a 19	1 670
VI	De 12 a 15	1 498
VII	De 8 a 11	1 418
VIII	De 4 a 7	1 161
IX	De 0 a 3	1 006

5- Educadores de infância e professores do 1.ª ciclo do ensino básico com habilitação:

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 525
I-B	28	2 263
II	26/27	2 061
III	De 23 a 25	1 907
IV	De 20 a 22	1 785
V	De 16 a 19	1 626
VI	De 12 a 15	1 466
VII	De 8 a 11	1 363
VIII	De 4 a 7	1 112
IX	De 0 a 3	984

6- Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas:

Níveis	Grau académico/Anos serviço	Valores euros
I	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos	1 224
II	Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos	1 166
III	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos	1 151
IV	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos	1 091



V	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos Professores sem grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos	972
VI	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos	878
VII	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos	775
VIII	Educadores de estabelecimento com grau superior Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos	731
IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar Professores com grau superior Professores sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	705
X	Educadores de infância sem curso, com diploma Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma Professores sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico Educadores de infância autorizados	665

Notas:

1- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B4.

2- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B5.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

Porto, 10 de outubro de 2021.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

*José Macário Correia*, na qualidade de mandatário.

*Roberto Rosmaninho Mariz*, na qualidade de mandatário.

*Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

*Elisabete dos Santos Costa Gonçalves*, na qualidade de mandatária.

*Maria Helena Graça Freitas Martins*, na qualidade de mandatária.

### Declaração

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS outorga em representação de si própria e dos seus sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - STFPSN.
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC.
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 16 de novembro de 2021, a fl 173 do livro n.º 12, com o n.º 219/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

### CAPÍTULO I

#### **Do âmbito e vigência do contrato**

##### Cláusula 1.ª

###### (Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrangido, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 42 empregadores e a 6123 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2020.

##### Cláusula 2.ª

###### (Vigência)

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período mínimo de vigência deste contrato, é de 2

(dois) anos e renova-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos 3 (três) meses, em relação ao termo do período de vigência.

5- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6- As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7- O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

### CAPÍTULO II

#### **Evolução da carreira profissional**

##### Cláusula 3.ª

###### (Funções)

1- As funções desempenhadas pelo trabalhador determinam a atribuição de uma categoria profissional.

2- Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

##### Cláusula 4.ª

###### (Admissão)

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

##### Cláusula 5.ª

###### (Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato, durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário;

2- O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

3- Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses;

b) 15 dias nos contratos de duração inferior a 6 (seis) meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja

não ser superior àquele limite.

5- Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6- O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Estágio)

1- O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de 1 ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Evolução profissional)

1- A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

- a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;
- b) Habilitações literárias e profissionais;
- c) Disponibilidade, cooperação e motivação;
- d) Antiguidade.

2- A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida e desempenho das funções mais qualificadas.

### CAPÍTULO III

#### Dos deveres das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para

a melhoria do sistema de segurança higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho,

salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

1- O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido.

2- O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade geográfica)

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

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

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empre-

sa com antecedência de 7 (sete) dias e comunicadas à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo;
- Por turnos;
- Especial.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Horário fixo)

1- No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de 40 horas semanais com o máximo de 8 horas diárias de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2- O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico e, de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3- Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Horário por turnos)

1- Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

2- No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de 40 horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3- O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que, na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4- Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm que ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de 8 em 8 semanas.

5- O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6- No horário por turnos os intervalos para refeição, de

duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm que ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7- Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos - 17 % da remuneração de base;
- b) Regime de dois turnos rotativos - 13 % da remuneração de base;
- c) Regime de laboração contínua - 20 % da remuneração de base.

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **(Horário especial - Limites aos períodos normais de trabalho)**

1- O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2- A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.

3- Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a 10 horas, nem inferiores a 7 horas.

4- O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de 6 horas, nos termos da lei vigente.

5- O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de 11 horas.

6- Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7- A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior, não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8- Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **(Banco de horas)**

Institui-se o banco de horas, que se rege de acordo com o anexo V.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **(Isenção de horário de trabalho)**

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção

de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.

4- Os trabalhadores que afixam 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato, podem renunciar aos valores referidos no número 3.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **(Descanso semanal)**

1- O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2- O dia de descanso complementar pode ser descontinuado.

3- Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor, sobre as horas normais trabalhadas.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **(Trabalho nocturno)**

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

2- Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos 3 horas de trabalho nocturno em cada dia.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **(Da retribuição mínima do trabalho)**

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **(Diuturnidades)**

1- Até 31 de dezembro de 2005 todos os trabalhadores tinham direito a diuturnidades, que se venciam após três anos de permanência na mesma categoria, acrescendo uma a cada três anos, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Por compensações várias em 2005, nomeadamente redução do número de categorias e aumento substancial do valor das correspondentes aos escalões mais baixos da tabela salarial, esta cláusula deixou de se aplicar aos trabalhadores que viessem a ser admitidos a partir de 1 de janeiro de 2006, tendo-se ressalvado os direitos de quem já estava nas empresas.

3- Em 31 de dezembro de 2020, data em que perfazem cinco diuturnidade todos os admitidos antes de 31 de dezembro

de 2005, esta cláusula caduca, mantendo esses trabalhadores, no entanto, o direito ao valor das diuturnidades que efectivamente têm, ficando as mesmas a constar do respectivo recibo de vencimento na designação «diuturnidades».

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 % a partir das 0h00.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150 %

4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100 %.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.

6- Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 5.

9- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

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

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Refeições em deslocação)**

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

CAPÍTULO V

**Da suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Feriados)**

- 1- São feriados obrigatórios os considerados na Lei Geral.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia de significado local no período da Páscoa.
- 3- São ainda feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Direito a férias)**

- 1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.<sup>a</sup> deste CCT.
- 3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Aquisição do direito a férias)**

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil
- 2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3- Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.
- 4- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Duração do período de férias)**

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

6- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano anterior, no seguintes termos:

2.1- 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;

2.2- 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;

2.3- 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Retribuição durante as férias)**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3- O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Marcação do período de férias)**

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

4- Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

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

6- O mapa de férias, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de outubro.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Alteração da marcação do período de férias)**

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências

imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)**

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

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

4- Cessando contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Doença no período de férias)**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**(Definição de falta)**

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

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**(Tipos de falta)**

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas:

2- Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras; ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comunitária com o trabalhador, conforme legislação específica;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Comunicação e prova de faltas)**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas)**

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h), do número 2, da cláusula 36.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas;

5- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção disciplinar grave.

6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Impedimento prolongado)**

1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente



te ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Cessação do impedimento prolongado)**

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VI

### Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Cessação do contrato)**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO VII

### Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Maternidade e paternidade)**

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Segurança, higiene e saúde no trabalho)**

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

## CAPÍTULO IX

### Das sanções disciplinares

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Sanções)**

1- O empregador pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Actividade sindical)**

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Comissão paritária)**

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2- A comissão paritária, constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.

4- A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL).

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da associação, 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 CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Garantia de manutenção de regalias)**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015.

ANEXO I

**CCT para a indústria de lacticínios**

**Categorias profissionais**

*Director* - Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

*Chefe de área* - Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Contabilista* - Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

*Supervisor de equipa* - Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

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

Efectua o registo do controlo do processo, resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões pré-estabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

*Técnico de vendas* - Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

*Técnico de manutenção* - Planeia e/ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e o custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação

direccionada para o desempenho da função.

*Auto-vendedor* - Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

*Técnico administrativo* - Coordena e controla as tarefas de uma grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do plano oficial de contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente, à Segurança Social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

*Operador de armazém* - Recepciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

*Operador de manutenção* - Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

*Vulgarizador* - Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

*Analista de laboratório* - Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do auto-controlo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações pré-definidas em termos de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepciona, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e/ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

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

*Fogueiro* - Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além

do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação* - Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

*Repositor/promotor* - Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

*Chefe de secção II* - Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

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

*Operário não especializado* - Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

*Estagiário* - Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de 1 ano.

## ANEXO II

### Tabela salarial

A	Director	983,00
B	Chefe de área	948,00
C	Contabilista	873,00
D	Supervisor de equipa	769,00
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	745,00

F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	715,00
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	670,00
H	Operário não especializado	665,00
I	Estagiário	565,00

\* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2021.

## ANEXO III

### Refeições em deslocação

1- A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar - 8,50 €.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h00 e as 14h00 e as 19h00 e as 21h00, respectivamente.

1- O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5h00 e as 7h00, pelo valor de 2,30 €.

2- O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos 1 hora no período entre as 23h00 e as 2h00, no valor de 3,00 €.

3- O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

## ANEXO IV

### Complemento de reforma

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de lacticínios admitidos ao serviço até 30 de novembro de 1979.

ANEXO V

**Banco de horas**

O presente regime é estabelecido nas seguintes cláusulas:

Primeira

**(Âmbito de aplicação)**

1- Respeitantes à entidade patronal:

1.1- Reduções, acréscimos ou «picos» de trabalho previsíveis;

1.2- Suspensão ou paragem (total ou parcial) para manutenção ou reparação quer de equipamentos quer de instalações;

1.3- Casos de força maior;

1.4- Situações de crise empresarial suscetíveis de porem em perigo a viabilidade da entidade patronal e ou a manutenção dos postos de trabalho.

2- Respeitantes ao trabalhador:

2.1- Conciliação da vida familiar com a atividade profissional.

3- Respeitantes a ambas as partes:

3.1- Situações a acordar entre as partes.

Segunda

**(Regras sobre a organização dos tempos de trabalho)**

1- O período normal de trabalho, pode ser aumentado até duas horas diárias, quer em antecipação, quer em prolongamento do horário normal de trabalho.

2- O período normal de trabalho semanal, não pode ir além de 50 horas.

3- O acréscimo no período normal de trabalho terá como limite 150 horas, por ano civil.

Terceira

**(Exclusões)**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador, fixado no despectivo mapa de horário de trabalho não integra o banco de horas.

2- Também não integra o banco de horas o trabalho prestado em dia feriado, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

Quarta

**(Constituição)**

A iniciativa da constituição do banco de horas pode partir de qualquer das partes que, no entanto deverá obter a concordância da contraparte.

§ único. Em qualquer das situações descritas no ponto 1 da cláusula primeira deste anexo, a entidade patronal pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime do banco de horas, desde que leve ao conhecimento do trabalhador os motivos que a impõem.

Quinta

**(Comunicações)**

A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, 7 dias.

§ único. Em situação de manifesta necessidade e, nomeadamente, nas situações previstas em 1.3 e 1.4 da cláusula primeira deste anexo, aquela antecedência pode ser inferior.

Sexta

**(Compensação do trabalho prestado)**

A compensação do trabalho prestado pelo trabalhador, em acréscimo ao seu período normal de trabalho, efetuado por iniciativa da entidade patronal, será por esta levado a efeito do modo seguinte:

1- Por cada hora de trabalho que o trabalhador cumpra, quer em antecipação, quer em prolongamento no período normal diário, a entidade patronal compensará o trabalhador por dispensa do trabalho durante uma hora e trinta minutos.

2- Caso não seja possível á entidade patronal compensar do modo referido em 1 o trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que o trabalho tenha sido realizado a entidade patronal pagar-lhe-á as horas não compensadas com o acréscimo de 50 %.

Sétima

**(Contabilização)**

A entidade patronal obriga-se a ter devidamente organizado mapa do qual conste o número de horas que o trabalhador prestar em acréscimo ao período normal de trabalho e as respetivas compensações.

Oitava

**(Inalterabilidade da retribuição base mensal)**

A retribuição base mensal a liquidar ao trabalhador não sofrerá alteração, quer para mais - nos meses em que, ao abrigo do banco de horas prestar trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho - quer para menos - nos meses em que, quando nos mesmos termos, se operar a compensação por redução e equivalente ao tempo de trabalho.

Nona

**(Pagamento em caso de cessação de contrato de trabalho)**

Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, em acréscimo ao período normal de trabalho, a entidade patronal pagá-las-ás conforme o número 2 da cláusula sexta.

Porto, 19 de julho de 2021.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

*Maria Antónia Cadillon*, mandatária.  
*Anabela Jordão Ferreira Alves*, mandatária.  
*Manuel Luís Silva Santos*, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

*Elisabete Maria Almeida Maia*, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

*Manuel Albino Casimiro de Almeida*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

*António Manuel dos Santos Ribeiro*, mandatário.  
*Hugo Manuel Correia Madaleno*, mandatário.  
*Carlos Manuel Gomes Andrade*, mandatário.  
*Otávio José Santos Tabanez*, mandatário.  
*Cândida Esperança Portela*, mandatária.

Depositado em 16 de novembro de 2021, a fl 173 do livro n.º 12, com o n.º 217/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Cláusula prévia

(Sucessão de regulamentação)

O contrato colectivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, o SITESE e outros, com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017, e com última alteração salarial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019, é alterado como segue:

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência, denúncia e revisão

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente. A presente revisão produz efeitos a 1 de abril de 2021.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO II

#### Local de trabalho

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Deslocações em serviço

3- Em alternativa ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, as empresas podem optar por pagar um valor diário não inferior a 41,08 €, durante todo o período da viagem. Se a deslocação não implicar uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

- a) Alojamento e pequeno-almoço - 24,17 €;
- b) Almoço/jantar - 9,54 €.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Retribuição da equipa de prevenção

1- Os trabalhadores que integrem serviços de prevenção, terão direito a um subsídio mensal de valor correspondente a 28,40 €, o qual se vence no fim do mês em que tenham estado de serviço de prevenção ou piquete, independentemente de terem ou não prestado serviço.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Subsídio de turno

1- Sempre que os trabalhadores prestarem serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal no valor mínimo de 41,08 €.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,20 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Fundo para falhas de caixa**

As empresas devem manter um fundo anual para fazer face a falhas de caixa até ao montante de 144,26 €.

## ANEXO III

**Enquadramento e tabela de retribuições mínimas**

(Valores em vigor de 1 de abril de 2021 a 31 de dezembro de 2021)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões de retribuições			
		A	B	C	D
1	Director geral	1 237,00 €	1 262,00 €	1 288,00 €	1 313,00 €
2	Consultor II	1 156,00 €	1 180,00 €	1 204,00 €	1 229,00 €
	Director/director de serviços				
3	Analista de informática	1 042,00 €	1 063,00 €	1 085,00 €	1 108,00 €
	Consultor I				
	Coordenador de armazém II				
	Gestor de departamento ou sector				
	Técnico oficial de contas				
4	Assessor III	956,00 €	964,00 €	984,00 €	1004,00 €
	Gestor de projecto				
	Gestor de contas III				
	Gestor de produto III				
	Técnico III				
5	Assessor II	890,00 €	908,00 €	927,00 €	947,00 €
	Coordenador de armazém I				
	Coordenador/chefe de compras				
	Coordenador/chefe de equipa				
	Coordenador/chefe de secção				
	Coordenador/chefe de vendas				
	Gestor de contas II				
	Gestor de produto II				
	Técnico II				
6	Assessor I	816,00 €	837,00 €	859,00 €	880,00 €
	Gestor de contas I				
	Gestor de produto I				
	Técnico de vendas III				
	Técnico I				

7	Assistente administrativo III	756,00 €	779,00 €	803,00 €	844,00 €
	Cozinheiro III				
	Desenhador III				
	Empregado comercial/marketing III				
	Especialista III				
	Fiel de armazém III				
	Fotógrafo III				
	Motorista III				
	Operador de logística III				
	Operador de informática III				
	Orçamentista III				
	Promotor comercial III				
	Técnico de vendas II				
	Telefonista/recepcionista III				
8	Assistente administrativo II	706,00 €	711,00 €	717,00 €	730,00 €
	Assistente operacional II				
	Cozinheiro II				
	Desenhador II				
	Empregado comercial/marketing II				
	Especialista II				
	Fiel de armazém II				
	Fotógrafo II				
	Motorista II				
	Operador de logística II				
	Operador de informática II				
	Operador de máquinas II				
	Orçamentista II				
	Promotor comercial II				
Telefonista/recepcionista II					
9	Assistente administrativo I	685,00 €	690,00 €	695,00 €	701,00 €
	Assistente operacional I				
	Auxiliar administrativo II				
	Cozinheiro I				
	Desenhador I				
	Empregado comercial/marketing I				
	Empregado serviços externos/estafeta II				

9	Especialista I	685,00	690,00 €	695,00 €	701,00 €
	Fiel de armazém I				
	Fotógrafo I				
	Motorista I				
	Operador de armazém II				
	Operador de logística I				
	Operador de informática I				
	Operador de limpeza II				
	Operador de máquinas I				
	Orçamentista I				
	Porteiro II				
	Promotor comercial I				
	Técnico de vendas I (*)				
	Telefonista/recepcionista I				
	Vigilante II				
10	Ajudante	665,00 €	670,00 €	675,00 €	680,00 €
	Auxiliar administrativo I				
	Empregado serviços externos/estafeta I				
	Operador de armazém I				
	Operador de limpeza I				
	Porteiro I				
	Vigilante I				

(\*) Acrescem comissões ou prémios de vendas.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho duzentas e trinta e cinco empresas e dez mil e quinhentos trabalhadores.

Lisboa, 22 de julho de 2021.

Pela AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico:

*Joaquim José Monteiro Valverde*, na qualidade de mandatário.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Frederico Jorge Pavia Campos*, na qualidade de mandatário.

*Fernando José Coelho Pais*, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Frederico Jorge Pavia Campos*, na qualidade de mandatário.

*Fernando José Coelho Pais*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, na qualidade de mandatário.



## Texto consolidado

Versão consolidada do clausulado publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017 (Revisão global) com as presentes alterações para 2021 e daquelas que foram objecto das seguintes publicações:

- *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017 - Rectificação;

- *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2018 - Alterações à tabela salarial e ao clausulado pecuniário;

- *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019 - Alterações à tabela salarial, ao clausulado pecuniário e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) aplica-se em todo o território nacional à actividade de comércio por grosso e/ou de importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria, assim como actividades conexas, incluindo serviços, e obriga, por uma parte, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, aquando da entrega deste CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas e trabalhadores que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, renovando-se por períodos sucessivos de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente. A presente revisão produz efeitos a 1 de abril de 2021.

3- A proposta de revisão pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, deve realizar-se reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração máxima de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva, nos termos previstos no presente CCT.

7- Este CCT pode ser objecto de denúncia por qualquer outorgante caso o mesmo não seja objecto de qualquer alteração no prazo de três anos.

## CAPÍTULO II

### Admissão de pessoal

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Igualdade e não discriminação

As entidades patronais não podem praticar qualquer discriminação directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, idade, sexo, orientações sexuais, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1- Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho deverá fazer-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de adaptação de seis meses, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- Durante o período de adaptação referido no número anterior o trabalhador tem direito a uma subvenção mensal constituída pelo diferencial entre a retribuição de origem e a retribuição da nova função, a qual desaparecerá caso o trabalhador regresse às funções anteriores, seja por sua iniciativa ou por iniciativa da empresa.

3- Poderão ser condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por esta convenção são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT já exerçam a profissão.

3- As condições específicas de admissão para alguns grupos profissionais serão as constantes do anexo II a este CCT.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho deverá obrigatoriamente constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data de início do contrato de trabalho;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2- No acto de admissão deverá ser fornecido ao trabalhador um exemplar deste CCT e regulamentos internos da empresa, caso existam.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato

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

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Duração

1- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato converte-se em contrato sem termo.

3- A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder 24 meses nos casos de lançamento de uma nova actividade de duração incerta ou de início de laboração de uma empresa ou novo estabelecimento, nem pode exceder 18 meses quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Justificação do termo e formalidades

1- A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.

2- Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos na cláusula anterior.

3- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contratantes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

4- Na falta da referência exigida pela alínea *d)* do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

5- Para efeitos da alínea *e)* do número 1, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

6- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea *e)* do número 1.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa;
- c) Após a cessação do contrato;
- d) Actividades sazonais.

3- Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos números 1 e 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> (Duração).

4- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Renovação do contrato

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

2- O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, se o empregador ou o trabalhador não comunicar com, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Contrato sem termo

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações a que se refere o presente capítulo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Estipulação de prazo inferior a seis meses

1- O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas *a)* a *g)* do número 2 da cláusula 8.<sup>a</sup> (Admissibilidade do contrato).

2- Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3- Sempre que se verifique a violação do disposto no número 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 7 a 10;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 3 a 6;
- c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 1 e 2.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 30 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 15 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

Cláusula 15.<sup>a</sup>-A

**Comissão de serviço**

1- Pode ser exercido, em comissão de serviço, qualquer cargo de administração ou equivalente, de direcção ou chefia directamente dependente da administração ou de director-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos.

2- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da empresa, a actividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a actividade que vai exercer após cessar a comissão.

3- O contrato deve ainda prever o valor da retribuição da comissão de serviço, devendo este estar em conformidade com a categoria e nível de retribuição previsto no anexo III deste CCT para categoria equivalente, assim como, no caso de trabalhador de empresa, incorporar todas as retribuições que o trabalhador já aufera.

Cláusula 15.<sup>a</sup>-B

**Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- Pode exercer a actividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

3- O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização, devendo a propriedade dos instrumentos de trabalho de cariz tecnológico, pertencer à empresa;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como

quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

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

CAPÍTULO III

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Deveres das empresas**

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação académica, profissional e cultural, incluindo formação certificada promovida pelas associações outorgantes;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste CCT;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CCT;
- n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente CCT;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

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

l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;

m) Colocar à disposição do empregador informações sobre métodos de trabalho, estratégias, produtos, serviços, condições de venda, canais de distribuição, ou quaisquer outras informações relevantes relativas à actividade da concorrência da empresa, de que tome conhecimento licitamente após o ingresso na empresa;

n) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho, e dar especial atenção à aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação.

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

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido às empresas:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição ou compensar créditos que tenha sobre o trabalhador, ou fazer quaisquer outros descontos ou deduções, fora dos casos expressamente previstos na lei;

e) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> (Mobilidade geográfica);

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) 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;

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

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com direito à indemnização prevista na cláusula 76.<sup>a</sup>

CAPÍTULO IV

**Classificação e carreira profissional**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Enquadramento profissional**

1- As diversas categorias profissionais integram o sistema de carreiras previstas no anexo II e compreendem vários níveis profissionais de enquadramento, conforme fixado no anexo III, tendo por base as exigências das tarefas desempe-

nhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental, podendo cada empresa proceder à desmultiplicação de cada nível em dois sub-níveis, se necessário à sua estrutura e complexidade, sem prejuízo daqueles anexos.

2- Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efectiva demonstrada e/ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Desempenho de funções inerentes a diversas categorias**

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a retribuição mínima da categoria mais elevada, praticada na empresa numa situação comparável.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

3- O disposto no número anterior não se aplica às situações de substituição temporária de um trabalhador.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Substituições temporárias**

1- Sempre que o trabalhador substitua integralmente outro de categoria, escalão, grau, classe ou retribuição superior, passará a receber a retribuição mínima da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, o substituto no desempenho das funções passa à categoria do substituído, produzindo a reclassificação efeitos desde a data em que teve início a substituição.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Mobilidade funcional**

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria profissional e actividade para que foi contratado.

2- Acessoriamente e mantendo-se a função normal como actividade principal, pode a empresa encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade, tenham afinidade ou ligação funcional com aquela e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de funções não compreendidas nem afins ao objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição,

nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

5- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não deve ser superior a seis meses.

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Disposição geral**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Regulamentação do trabalho**

1- Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente CCT.

2- A empresa pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho devendo, para o efeito, ouvir a comissão de trabalhadores, quando exista.

3- Os regulamentos internos de empresa devem ser distribuídos por todos os trabalhadores ou, pelo menos, afixados na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

4- O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

#### **SECÇÃO II**

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Noção de local de trabalho**

1- Considera-se local de trabalho o definido contratualmente ou, na falta dessa definição, as instalações da empresa, ou do cliente, onde o trabalhador normalmente presta serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local não seja fixo.

2- O trabalhador encontra-se vinculado às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

3- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos nas cláusulas seguintes deste CCT.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Mobilidade geográfica**

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 76.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

3- Para efeitos do número anterior tem o trabalhador de invocar os prejuízos que sofrerá decorrentes da mudança, competindo à entidade patronal, se não concordar, provar que da transferência não resulta prejuízo para aquele.

4- A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 60 dias de antecedência.

5- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

6- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a dois meses de retribuição mensal.

7- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Transferência temporária de local de trabalho**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 15 dias de antecedência, com excepção dos casos de força maior.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço**

1- Entende-se por «deslocações em serviço» as efectuadas para prestação de trabalho fora do local de trabalho ou quando a natureza da actividade assim o determine, bem como as deslocações por razão de frequência de acções de formação profissional promovidas pela empresa.

2- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, designadamente de transporte, alimentação e alojamento, mediante a apresentação dos respectivos comprovativos.

3- Em alternativa ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, as empresas podem optar por pagar um valor diário não inferior a 41,08 €, durante todo o período da viagem. Se a deslocação não implicar uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

- a) Alojamento e pequeno-almoço - 24,17 €;
- b) Almoço/jantar - 9,54 €.

Se as referidas verbas forem excedidas por motivo de força maior, designadamente pela inexistência de estabelecimento hoteleiro que pratique os valores acima previstos, a empresa cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

3- O meio de transporte a utilizar é escolhido pelo empregador e constitui seu encargo.

4- No caso de o trabalhador utilizar veículo próprio, o que carece sempre de aceitação do próprio e autorização da empresa, o valor a pagar por quilómetro corresponderá ao estabelecido para a administração pública, até ao limite legal de isenção em sede de IRS.

5- No caso de a empresa fornecer a viatura ao trabalhador, terá de lhe garantir o seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

6- Em grandes deslocações, entendendo-se como tal deslocações ao estrangeiro, regiões autónomas, ou em território nacional por período superior a 30 dias seguidos, as condições de deslocação serão objecto de acordo individual, negociadas caso a caso.

7- Se o trabalhador adoecer em situação de deslocado, deverá comprovar essa situação mediante a apresentação de atestado médico, mantendo assim todos os direitos inerentes àquela situação, tendo ainda direito a:

a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho ou o regresso à sua residência. A hospitalização em estabelecimento privado de saúde depende de autorização da entidade empregadora;

b) Condições condignas de acompanhamento e de conforto físico e emocional que a gravidade da situação exija, designadamente a eventual deslocação e alojamento de um familiar a expensas da empresa, no caso de a doença ser grave ou ocorrer o seu falecimento, circunstância em que serão também de conta da empresa as despesas de repatriamento do corpo do trabalhador, trasladação ou funeral no local.

**SECÇÃO III**

**Duração e organização do tempo de trabalho**

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Noção de tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade

profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionamentos previstos neste CCT e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3- As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas diárias nem a quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias em cada semana, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados nas empresas e sem prejuízo do número seguinte.

2- O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho, exclusivamente, em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores, seja da empresa ou do estabelecimento, pode ser aumentado até duas horas diárias.

3- A jornada de trabalho diária será interrompida por um período para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

4- Para além dos intervalos de descanso previstos no número dois e dentro dos limites aí estabelecidos, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve observar-se um período de descanso não inferior a 15 minutos, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efectivo.

5- O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso, se tal for acordado com os trabalhadores interessados e requerido à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos legais.

6- Haverá tolerância de 15 minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse 60 minutos mensais.

7- A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de 15 minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de 60 minutos mensais.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de 4 meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 48 horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 2 horas;

d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a 8 horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho suplementar).

5- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por facto imputável ao empregador, o crédito de horas existente será compensado através do pagamento pelo valor da retribuição do trabalho suplementar. Ocorrendo a cessação do contrato por facto imputável ao trabalhador, o crédito de horas existente será compensado através do pagamento pelo valor da retribuição normal.

6- Sempre que exista prejuízo sério para o trabalhador este será dispensado de prestar trabalho no regime de adaptabilidade em determinado dia ou dias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, salvo se outro dia for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3- Nos estabelecimentos comerciais em que prestem ser-



viço cinco ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde ou a manhã imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório semanal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

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

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

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

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

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

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

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

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

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção, em qualquer das três modalidades, não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 73.<sup>a</sup> (Subsídio de IHT).

6- Nas admissões, o valor do subsídio de IHT, nos termos da cláusula 73.<sup>a</sup>, pode ser incluído na retribuição do trabalhador, desde que expressamente previsto no contrato individual de trabalho. O valor da retribuição do trabalhador não pode ser inferior à retribuição da tabela prevista no anexo III acrescida da respectiva IHT.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além de outros elementos, o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

3- No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte e quatro horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

4- A duração do trabalho convencionada e o horário da sua prestação só podem ser modificados por acordo entre as partes.

5- Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

6- Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do número anterior, se verificar por período determinado, que não pode ser superior a três anos, o trabalhador tem direito a retomar de imediato a prestação de trabalho a tempo completo, podendo ainda fazê-lo antecipadamente mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 dias.

7- Gozam de preferência na admissão em regime de prestação de trabalho a tempo parcial, depois de satisfeitas as pretensões dos trabalhadores que nos termos legais têm direito a trabalhar neste regime, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Capacidade de trabalho reduzida;

b) Deficiência ou doença crónica;

c) Responsabilidades familiares;

d) Frequência de estabelecimento de ensino médio ou superior.

8- A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional numa situação comparável.

9- O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito a todas as outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas neste CCT ou, se mais favoráveis, auferidas pelos trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, com excepção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 4 horas diárias.

10- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar - Definição e condições**

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou havendo motivo de força maior devidamente justificados ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização do empregador, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respectiva remuneração.

4- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias em dia útil, e às horas correspondentes ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar no total as duzentas horas anuais.

5- A prestação de trabalho suplementar é obrigatória, sem prejuízo das exceções previstas na lei, e ainda quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa. Entre os motivos atendíveis, desde que o comuniquem, podem os trabalhadores ser dispensados nas seguintes condições:

- a) Quando tenham prestado mais de 100 horas suplementares ao longo desse ano;
- b) Que frequentem cursos profissionais ou sejam abrangidos pelo estatuto de trabalhador-estudante;
- c) Os dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores;
- d) Quando a distância ou dificuldades de transporte entre a empresa e a residência habitual sejam relevantes.

6- A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

7- A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

8- É dispensado o visto do trabalhador referido no número 6 anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado idóneo.

9- Não se considera trabalho suplementar:

- a) O que não for expressamente determinado pela entidade empregadora;
- b) O prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho sem sujeição a limites de horário, excepto se em dia feriado ou em dia(s) de descanso semanal;
- c) O prestado para compensar suspensão de actividade imediatamente anterior ou posterior a feriado ou dia de descanso semanal («pontes»), quando haja acordo entre as partes.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar - Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, ou por acordo entre as partes, adicionado ao período de férias.

2- O trabalho praticado em dias de descanso semanal ou feriados confere ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

3- Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de des-

canso semanal e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser retribuída pelo valor de três horas suplementares, só havendo, porém, direito ao dia de descanso referido no número anterior desde que a fracção de trabalho prestado seja superior a cinco horas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A empresa pode fixar, através de comunicação escrita aos trabalhadores, o horário entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte como sendo trabalho nocturno, afastando a regra do número 1.

3- O trabalho nocturno será retribuído nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho nocturno).

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em regime de turnos**

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- A organização dos horários de trabalho em regime de turnos deve obedecer às seguintes regras:

- a) Os turnos podem ser fixos, quando o trabalhador cumprir sem rotação o mesmo horário de trabalho, ou rotativos, quando o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;
- d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- e) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal;
- f) O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo, pelo menos quinze vezes em cada ano.

4- Na prestação de trabalho em regime de turnos considera-se ciclo de horário o número de semanas necessário ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho.

5- O regime de trabalho por turnos obriga a um registo separado dos trabalhadores envolvidos.

6- A prestação de trabalho em regime de turnos dá ao trabalhador o direito a receber a retribuição especial prevista na cláusula 70.<sup>a</sup> (Subsídio de turno).

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Organização do trabalho por turnos**

1- É necessário comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho a aprovação dos horários em regime de turnos.

2- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a organização dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3- A mudança de horário de trabalho de trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**

SECÇÃO I

**Férias**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 24 dias úteis.

2- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 64.<sup>a</sup> (Subsídio de férias).

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

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT.

6- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após

seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis, nos termos legais.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Direito a férias dos trabalhadores com contrato inferior a seis meses**

1- Os trabalhadores admitidos com contrato de duração total inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de serviço, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Cumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, nos termos legais, quando a aplicação de regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Marcação**

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador e pode, na base do cálculo até ao termo de um período de referência, ter o respectivo gozo antecipado.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, podendo, porém, marcar fora deste período mediante parecer favorável das entidades nele referidas.

4- No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias, entre 1 de junho e 30 de setembro.

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

6- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados

nos dois anos anteriores.

7- Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos legais.

8- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro.

2- O encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido no número anterior é possível mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, mediante acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

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

4- 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 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressu-

posição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 45.<sup>a</sup> (Marcação).

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Doença ou parto no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 45.<sup>a</sup> (Marcação). No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de abril do ano subsequente.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento do empregador.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição

correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

3- Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de 1/6, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

## SECÇÃO II

### Feriados e faltas

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Os feriados obrigatórios são:

- 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.

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

3- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

- Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento, podendo a empresa fixar um único dia sempre que tenha instalações em mais de um concelho;
- Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3- Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período de trabalho diário o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante meio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, se justificadas e comprovadas por prescrição médica dada por escrito;

d) A deslocação pelo tempo necessário para assistir ao funeral de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado, até ao período de um dia.

4- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Comunicação, justificação e prova de faltas

1- As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade empregadora por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias.

2- As imprevisíveis serão comunicadas, por qualquer meio, no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 15 dias após tal notificação.

5- A entidade empregadora, nas situações de doença, pode sempre requerer à Segurança Social ou, se esta não der resposta no prazo de 24 horas, efectuar directamente, através de médico independente por si nomeado, uma acção de fiscalização àquela situação de doença.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Consequências 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) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 54.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, em documento apropriado, com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 54.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3- 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 empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias, mas, quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## SECÇÃO III

### Outras situações

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- O empregador poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser acompanhado da respectiva justificação.

2- Nos termos legalmente estabelecidos, o trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores,

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momen-

to em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, que não serão retribuídos, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição do trabalho

Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do presente CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Para efeitos deste CCT, a retribuição é integrada pela retribuição base mensal, pelas remunerações variáveis, quando as houver, e por todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que, até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

3- Não são consideradas retribuição as seguintes prestações:

a) Gratificações ocasionais, prémios de produtividade ou outras prestações ligadas ao desempenho profissional do trabalhador, quando não atribuídos com carácter regular e permanente ou antecipadamente garantidos;

b) Ajudas de custo, despesas de viagem, transporte ou instalação;

c) Retribuição de trabalho suplementar, salvo quando tenha carácter habitual e regular;

d) Subsídio de refeição;

e) Subsídio para falhas;

f) Participação nos lucros.

4- As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo III ao presente CCT.

5- A retribuição mensal devida a cada trabalhador é composta pela retribuição base, e qualquer outra prestação paga mensalmente com carácter regular por determinação da lei, desta convenção ou do contrato individual de trabalho.

6- Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{R_m \times 12}{52 \times n}$$

em que  $R_m$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- A parte certa da retribuição, calculada em função do tempo de trabalho, não pode ser inferior à prevista neste CCT para a respectiva categoria profissional.

3- Quando a parte variável estiver directamente ligada às vendas efectuadas pelo trabalhador, é a todo o tempo possível ao empregador e ao trabalhador negociar as percentagens de cálculo da parte variável, em função de razões estruturais ou conjunturais que impliquem alterações de preços de bens ou serviços. Os acordos estabelecidos serão sempre reduzidos a escrito.

4- O pagamento do valor da retribuição variável ocorrerá no final do mês seguinte ao das vendas efectuadas ou da ocorrência do facto que lhe serve de base de cálculo, ou ainda noutra data que venha a ser acordada entre o empregador e o trabalhador.

5- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal. (Redacção actualizada, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019).

2- O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado o maior período de férias, ou noutra data que corresponda à prática habitual da empresa.

3- No ano de admissão ou no caso do trabalhador contratado por período inferior a seis meses, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

4- A redução do período de férias, nas situações previstas na lei e neste CCT, não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respectivo subsídio de férias.

5- O subsídio de férias beneficia de qualquer aumento da retribuição ocorrida durante o ano de vencimento das férias.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal.

2- O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1- A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pela empresa, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2- O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

3- No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados, o montante líquido a receber e a referência ao seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com um acréscimo de 50 % sobre o valor da retribuição horária.

2- O trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere um acréscimo de 100 % na retribuição horária.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado ou o trabalhe suplementar se prolongue para além das 20 horas, tem direito a receber um subsídio de refeição do valor previsto na cláusula 71.<sup>a</sup> ou ao pagamento da refeição mediante apresentação de recibo.

5- Quando o trabalho suplementar terminar a hora que não permita ao trabalhador a utilização de transportes colectivos

em tempo útil, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1- O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 50 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2- No caso de a empresa decidir alargar o período do horário nocturno nos termos da cláusula 38.<sup>a</sup>, número 2, o trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de apenas 40 % do valor da retribuição horária.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Retribuição da equipa de prevenção

1- Os trabalhadores que integrem serviços de prevenção, terão direito a um subsídio mensal de valor correspondente a 28,40 €, o qual se vence no fim do mês em que tenham estado de serviço de prevenção ou piquete, independentemente de terem ou não prestado serviço.

2- O trabalho efectivamente prestado é retribuído segundo o regime do trabalho suplementar sempre que realizado fora do horário normal de trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Sempre que os trabalhadores prestarem serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal no valor mínimo de 41,08 €.

2- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos têm também direito à retribuição correspondente ao trabalho nocturno que efectuarem.

3- Haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de retribuição, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

4- Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respectivo.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,20 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo, não é devido o subsídio de refeição.

4- Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.



Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Fundo para falhas de caixa**

As empresas devem manter um fundo anual para fazer face a falhas de caixa até ao montante de 144,26 €.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Subsídio por IHT**

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

- 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea *a*);
- O valor correspondente às horas pré-fixadas, calculado com base na fórmula:

(número horas x 20 % da retribuição base mensal)

Para as situações previstas na alínea *b*);

- 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *c*).

Cláusula 73.<sup>a</sup>-A

**Retribuição de trabalho normal em dia feriado**

O trabalhador cujo horário de trabalho prevê a prestação de trabalho normal em dia feriado, tem direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

CAPÍTULO VIII

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a*) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b*) Caducidade;
- c*) Revogação por acordo das partes;
- d*) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e*) Despedimento colectivo;
- f*) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g*) Despedimento por inadaptação;
- h*) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i*) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

*a*) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

*b*) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

*c*) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho**

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mínimo e 30 dias de retribuição mensal efectiva por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

*a*) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;

*b*) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

*c*) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

3- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 1,5 meses da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Justa causa de despedimento pela entidade patronal**

1- O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

*a*) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

*b*) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

*c*) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

*d*) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

*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 regras de higiene e segurança 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 o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador**

- 1- Ocorrendo justa causa pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
  - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
  - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
  - c) Aplicação de sanção abusiva;
  - d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
  - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
  - f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo;
  - g) Alteração substancial e duradoura das suas condições de trabalho.
- 3- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
  - a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
  - b) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Denúncia com aviso prévio por parte do trabalhador**

- 1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
- 2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

- 3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho**

- 1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço, incluindo as datas de admissão e de saída, e o cargo, ou os cargos, que desempenhou.
- 2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.
- 3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

## CAPÍTULO IX

### **Disciplina**

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

- 1- A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.
- 2- O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquele.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

- 1- As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Perda de dias de férias;
  - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - e) Despedimento com justa causa.
- 2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.
- 4- Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

5- Com excepção da sanção prevista na alínea *a*) do número 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo e da cláusula 84.<sup>a</sup> (Despedimento).

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Infracção disciplinar, procedimento e prescrição**

1- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste CCT ou na lei.

2- A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àqueles em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

4- Nos processos disciplinares o prazo de resposta à nota de culpa é de dez dias úteis, prorrogável uma única vez, por igual período, a solicitação expressa do trabalhador.

5- A execução da sanção só pode ter lugar nos sessenta dias seguintes à decisão.

6- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

7- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Despedimento**

Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, para proceder ao despedimento tem a entidade empregadora de efectuar processo disciplinar, nos termos e com as formalidades previstos e descritos na lei, sob pena de o despedimento ser declarado ilícito.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1- O despedimento é ilícito:

*a)* Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou se este for nulo;

*b)* Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

*c)* Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

## CAPÍTULO X

### **Exercício dos direitos sindicais**

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical**

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em locais indicados para o efeito pelas empresas, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração e da salvaguarda dos legítimos direitos de imagem da empresa perante terceiros.

3- As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Tempo para exercício das funções sindicais**

1- Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua retribuição.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Sempre que sejam constituídas comissões sindicais ou intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais 36 horas anuais.

4- Os créditos de horas previstos nos números anteriores podem ser utilizados até ao máximo de 5 dias mensais, ou por período superior se obtiver o acordo da empresa.

5- Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Direito de reunião**

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, 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 da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Comissão de trabalhadores**

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3- As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, logo que elas o requeiram e a título permanente se tal for possível, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

4- Para o exercício da sua actividade, os membros das comissões de trabalhadores ou subcomissões de trabalhadores têm direito ao crédito de horas previsto na lei, que será remunerado e sem prejuízo das suas retribuições nem prejudicando o número de dias de férias a gozar.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Direito à informação**

As empresas têm o dever de prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na

lei e neste CCT.

CAPÍTULO XI

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Protecção da maternidade e paternidade**

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Licença por maternidade**

1- A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2- Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Licença por paternidade**

1- O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de quinze dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do primeiro mês a seguir ao nascimento do filho. (Redacção rectificadora, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017).

2- O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3- No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 30 dias.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Redução do horário de trabalho**

1- Se o recém-nascido, sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 97.<sup>a</sup> (Dispensas para consultas e assistência aos filhos).

2- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos portadores de deficiência ou doença crónica que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Licença por adopção**

1- Em caso de adopção aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2- Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 120 ou 150 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Dispensas para consultas e assistência aos filhos**

1- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais ou exames, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, ou logo que ela termine, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada um, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Protecção da saúde e segurança**

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para segurança ou saúde das trabalhadoras ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a entidade empregadora tomar as medidas necessárias para poupar as trabalhadoras à exposição a esse risco, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa do trabalho, durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho nocturno nos termos legalmente previstos.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

1- A entidade empregadora tem de garantir especiais condições de trabalho aos menores, a fim de potenciar o seu bom e saudável desenvolvimento físico, social e profissional.

2- Os jovens trabalhadores deverão ser alvo de especiais acções de formação no posto de trabalho, bem como ser incentivados a aumentar o seu nível de escolaridade ou a frequentar estágios qualificantes e de inserção numa carreira profissional.

**CAPÍTULO XII**

**Formação**

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Formação profissional - Princípios gerais**

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais, de preferência baseados em acordos de colaboração com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Formação contínua**

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de dez dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- 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.

6- 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.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Formação por iniciativa dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da entidade empregadora, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- O trabalhador pode ainda beneficiar de licença de curta duração, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, para formação profissional certificada, obtenção ou renovação de certificados de aptidão profissional (CAP), que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível, logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

4- Por acordo entre as partes, o horário de trabalho poderá ser flexibilizado para permitir a frequência de acções de formação profissional.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores estudantes e beneficiarão de igual tratamento.

3- Os direitos dos trabalhadores-estudantes ou equiparados são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

4- 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.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

6- Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 15 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 dez dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de dez dias de licença.

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, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO XIII

**Segurança Social e benefícios complementares**

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Complemento do subsídio de doença**

1- Aos trabalhadores abrangidos por este CCT aplica-se o regime geral da Segurança Social.

2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa pagará aos seus trabalhadores, directamente ou através de companhia seguradora, um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social, até ao limite de 75 dias por ano, seguidos ou alternados.

3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.

4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa poderá não processar o subsídio referido no número 2.

5- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1- As empresas abrangidas por este CCT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

4- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Benefícios complementares**

1- As empresas poderão instituir em benefício dos seus trabalhadores esquemas complementares de Segurança Social ou outros benefícios de índole social.

2- A instituição de tais benefícios dependerá sempre da dimensão e da capacidade económica das empresas, mas deve ter-se sempre presente o objectivo da uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores.

3- Mantêm-se no âmbito do contrato individual de trabalho de cada trabalhador os benefícios e regalias sociais existentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

CAPÍTULO XIV

**Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho**

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene 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.

3- Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela higiene, segurança e saúde no trabalho.

4- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Medicina no trabalho**

1- As empresas assegurarão directamente, em associação ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

CAPÍTULO XV

**Interpretação, integração e resolução dos conflitos**

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da AGEFE e três em representação dos sindicatos outorgantes, com competência para criar novas categorias profissionais, interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta convenção ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6- Das deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste CCT.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

8- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

9- No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XVI

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

1- Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria profissional ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 111.<sup>a</sup>**Maior favorabilidade global**

As partes contratantes reconhecem expressamente este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram revogado o anterior CCT, o qual é por este substituído.

Cláusula 112.<sup>a</sup>**Regras de transição e integração**

1- Após a definição da nova categoria profissional de entre as previstas no anexo I, os trabalhadores serão integrados no nível salarial constante do anexo III que corresponder, naquela categoria profissional, ao valor da sua retribuição base mensal em 1 de junho de 2008 (escalão salarial igual ou imediatamente superior).

2- Para efeito da colocação de cada trabalhador na nova grelha salarial, constante do anexo III, a determinação da retribuição base mensal em 1 de julho de 2008 deverá considerar a retribuição base do trabalhador àquela data, incorporado as diuturnidades quando existam, devendo o trabalhador ficar situado, tendo em conta o nível correspondente à sua categoria profissional, no escalão cujo valor corresponda ao valor da sua retribuição determinada daquele modo.

Cláusula 113.<sup>a</sup>**Reclassificação profissional**

1- Com efeitos a 1 de julho de 2008, os trabalhadores classificados nas categorias profissionais eliminadas ou alteradas por esta nova convenção são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do CCT anterior (1988)	Nova designação
Director de serviços	Director/director de serviços
Profissional de engenharia (escalões 3, 4, 5 e 6)	Consultor
Gerente comercial	Gestor de departamento ou sector
Técnico de sistemas de informática especialista	Consultor
Técnico de sistema de informática sénior	Consultor
Técnico de vendas de informática sénior	Consultor
Analista de informática sénior	Analista de informática
Chefe serviços, escritório, departamento ou divisão	Gestor de departamento ou sector
Contabilista	Técnico oficial de contas
Profissional de engenharia (escalões 1 e 2)	Assessor

Técnico de sistemas de informática profissional	Assessor
Técnico de vendas de informática profissional	Assessor
Analista de informática profissional	Técnico (de informática)
Programador de informática sénior	Técnico (de informática)
Analista de informática assistente	Técnico (de informática)
Chefe de compras	Coordenador/chefe de compras
Chefe de secção	Coordenador/chefe de secção
Chefe de vendas	Coordenador/chefe de vendas
Encarregado	Coordenador/chefe de secção
Guarda-livros	Técnico (de contabilidade)
Programador de informática profissional	Técnico (de informática)
Técnico de manutenção de informática sénior	Técnico (de manutenção)
Técnico de sistemas de informática assistente	Técnico (de sistemas)
Técnico de vendas de informática assistente	Assessor
Tesoureiro	Técnico (financeiro)
Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção	Coordenador/chefe de secção
Chefe de equipa	Coordenador/chefe de equipa
Correspondente em línguas estrangeiras	Técnico (administrativo)
Encarregado de armazém	Coordenador de armazém
Esteno-dactilógrafo (em línguas estrangeiras)	Técnico (administrativo)
Inspector de vendas	Técnico de vendas
Operador de informática sénior	Técnico (de informática)
Programador de informática assistente	Técnico (de informática)
Secretário	Técnico (de secretariado)
Subchefe de secção/escriturário principal	Técnico (administrativo)
Técnico de electrónica	Especialista (de electrónica)
Técnico de manutenção informática profissional	Técnico (de manutenção)
Analista de informática estagiário	Técnico (de informática)
Caixa	Assistente administrativo
Escriturário de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup>	Assistente administrativo
Operador de informática profissional	Operador de informática



Técnico de manutenção de informática assistente	Técnico (de manutenção)
Técnico de sistemas de informática estagiário	Técnico (de sistemas)
Técnico de vendas de informática estagiário	Técnico de vendas
Afinador de máquinas	Assistente operacional
Caixeiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª	Empregado comercial/marketing
Caixeiro de praça ou praticista	Técnico de vendas
Caixeiro-viajante	Técnico de vendas
Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador
Electromecânico	Especialista (de electricidade)
Mecânico de aparelhos de precisão	Especialista (de aparelhos de precisão)
Mecânico de automóveis	Assistente operacional
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento	Especialista (de frio)
Motorista (pesados ou ligeiros)	Motorista
Promotor de vendas	Promotor comercial
Prospector de vendas	Promotor comercial
Serralheiro mecânico	Assistente operacional
Soldador por electroarco	Assistente operacional
Torneiro mecânico	Assistente operacional
Vendedor especializado	Técnico de vendas
Bate-chapas	Assistente operacional
Canalizador	Assistente operacional
Carpinteiro	Assistente operacional
Cobrador de 1.ª e 2.ª	Assistente administrativo
Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador
Electricista	Especialista (de electricidade)
Esteno-dactilógrafo (em língua portuguesa)	Assistente administrativo
Fotógrafo-impressor	Fotógrafo
Fotógrafo de litografia	Fotógrafo
Fotógrafo-operador	Fotógrafo
Fotógrafo-retocador	Fotógrafo
Maquinista	Assistente operacional
Oficial (electricista)	Assistente operacional
Operador de informática assistente	Operador de informática
Pedreiro	Assistente operacional
Pintor de veículos, máquinas ou móveis	Assistente operacional

Polidor de móveis	Assistente operacional
Rececionista de 1.ª e 2.ª	Telefonista/rececionista
Serralheiro civil	Assistente operacional
Caixa de balcão	Empregado comercial
Conferente	Operador de logística
Demonstrador	Promotor comercial
Desenhador (menos de três anos)	Desenhador
Empregado de serviços externos	Empregado serviços externos/estafeta
Operador de informática estagiário	Operador de informática
Operador de rebobinadora	Assistente operacional
Pré-oficial (de qualquer profissão)	Ajudante
Técnico de manutenção de informática estagiário	Técnico (de manutenção)
Telefonista de 1.ª e 2.ª	Telefonista/rececionista
Ajudante de motorista	Ajudante
Distribuidor	Operador de armazém
Embalador	Operador de armazém
Guarda	Vigilante
Operador de máquinas	Operador de armazém
Operário especializado	Especialista (de electricidade/electrónica)
Servente de armazém	Operador de armazém
Servente de limpeza	Operador de limpeza
Ajudante (de qualquer profissão)	Ajudante
Auxiliar (de qualquer profissão)	Ajudante
Caixeiro-ajudante (de qualquer ano)	Ajudante
Contínuo (de qualquer idade)	Auxiliar administrativo
Dactilógrafo (de qualquer ano)	Assistente administrativo
Estagiário (de qualquer ano)	Assistente administrativo
Porteiro (de qualquer idade)	Porteiro
Tirocinante (de qualquer profissão)	Ajudante
Aprendiz (de qualquer profissão)	Ajudante
Paquete (de qualquer idade)	Auxiliar administrativo
Praticante (de qualquer profissão)	Ajudante

2- São eliminadas as categorias profissionais de operador de recolha de dados de informática (profissional, estagiário, assistente, etc.), empregado de refeitório, encarregado de refeitório, empregado de balcão, cafeteiro, operador de telex, operador de máquinas de encadernação, estagiário gráfico, despenseiro, cortador de guilhotina, controlador de caixa, apontador, teclista de monotype, operador de máquinas de

contabilidade, montador de litografia, impressor, impressor de litografia, transportador de litografia, compositor manual, preparador de trabalho e servente, devendo os trabalhadores que estejam eventualmente classificados em alguma delas ser reclassificados numa das categorias previstas no anexo I, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante* - É o trabalhador que coadjuva os especialistas, preparando-se para essa função.

*Analista de informática* - É o trabalhador que efectua, apoia ou supervisiona a construção, implementação e integração de sistemas de hardware, software e redes informáticas, proporcionando aos clientes soluções de acordo com as necessidades específicas do seu negócio. Pode conceber e projectar aplicações informáticas;

*Assessor* - É o trabalhador que, possuindo instrução académica ou profissional especializada, realiza as suas actividades com relativa autonomia, obedecendo a instruções específicas. Realiza estudos e procede à análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que, dentro da área e actividade em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e documentos diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta, assegurando a sua constante actualização; atende ou contacta entidades internas e externas no âmbito da actividade da empresa.

*Assistente operacional* - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço em uma ou várias áreas da empresa, quer manuseando e dando assistência a equipamentos e máquinas, quer zelando pela sua manutenção e conservação.

*Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que executa serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

*Consultor* - É o trabalhador que, possuindo um conhecimento sólido de um ou mais sectores de actividade da empresa, presta a sua actividade aplicando métodos científicos, com grande autonomia relativa ao desempenho da função, seguindo apenas orientações gerais. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou desempenhar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados. Deve possuir formação académica de nível superior ou experiência profissional equivalente.

*Coordenador de armazém* - É o trabalhador que dirige o pessoal, o serviço e toda a actividade de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu correcto funcionamento.

*Coordenador/chefe de compras* - É o trabalhador respon-

sável pela celebração de contratos de aquisição de matérias-primas, mercadorias e outros produtos necessários à empresa. Pode coordenar, orientar e controlar outros profissionais do mesmo serviço.

*Coordenador/chefe de equipa* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Coordenador/chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla as actividades de uma secção específica da empresa.

*Coordenador/chefe de vendas* - É o trabalhador responsável, numa dada área geográfica, pela coordenação das vendas e/ou por um determinado tipo de produtos/serviços e/ou grupo de clientes. Em colaboração com o superior hierárquico desenvolve planos de negócio e de promoção da imagem da empresa, estratégias de preços e objectivos de satisfação do cliente. Coordena uma equipa de comerciais, estabelecendo-lhes os objectivos, atribuindo-lhes territórios e clientes, de modo a serem atingidos os objectivos de vendas definidos. Pode incluir a responsabilidade pela negociação de contratos com as grandes contas e potenciais clientes.

*Cozinheiro* - É o trabalhador 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; assegura a limpeza dos utensílios e das instalações da cozinha.

*Desenhador* - É o trabalhador que desenha peças até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra ou projecto, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos dos materiais e dos processos de execução, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto.

*Director/director de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus serviços.

*Director geral* - É o trabalhador responsável perante o conselho de administração/gerência, ou seus representantes, pela coordenação das grandes áreas de actividade da empresa. Participa na definição de políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas.

*Empregado comercial/marketing* - É o trabalhador que, em empresas que detenham locais de venda por grosso ou a retalho, atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos, no controlo quantitativo e qualitativo e nos serviços pós-venda. Assegura o apoio às tarefas rotineiras de marketing dentro de parâmetros definidos.

*Empregado de serviços externos/estafeta* - É o trabalhador que, normal e predominantemente fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega e recolha de documentos e encomendas, podendo ainda efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

*Especialista* - É o trabalhador com funções de carácter

executivo, complexas ou delicadas, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo conhecimentos técnicos especializados. Consoante a actividade desenvolvida, pode assumir, entre outras, as seguintes designações profissionais:

*Especialista de aparelhos de precisão* - É o trabalhador que repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

*Especialista de compras* - É o trabalhador que efectua consultas ao mercado com vista à aquisição dos diferentes produtos necessários à empresa nas melhores condições de qualidade e preço. Pode celebrar contratos dentro de parâmetros predefinidos.

*Especialista de contas de clientes* - É o trabalhador que trata de todo o expediente contabilístico e financeiro relativo a contas de clientes, acompanhando e executando toda a movimentação documental necessária, efectuando o controlo de crédito e de responsabilidades; cumpre directrizes e estratégias superiores podendo tomar decisões correntes por elas abrangidas; estabelece contactos com os clientes, acompanhando e resolvendo todos os assuntos que lhes digam respeito.

*Especialista de controlo de qualidade* - É o trabalhador responsável pelo controlo de qualidade dos produtos e serviços prestados, verificando a sua conformidade com as normas legais aplicáveis.

*Especialista de electricidade* - É o trabalhador que monta, instala, controla, ensaia, conserva e repara instalações, aparelhos e equipamentos eléctricos com ou sem componentes electrónicos; pode executar peças se para tanto dispuser de formação e dos necessários meios e materiais. Pode também desempenhar as funções de especialista de electrónica.

*Especialista de electrónica* - É o trabalhador que monta, instala, controla, ensaia, conserva e repara instalações, aparelhos e equipamentos electrónicos; pode executar peças electrónicas se para tanto dispuser de formação e dos necessários meios e materiais. Pode também desempenhar as funções de especialista de electricidade.

*Especialista de frio* - É o trabalhador qualificado para organizar e coordenar, com base nos procedimentos e técnicas adequadas, o plano de fabrico, instalação e montagem de sistemas de frio, ventilação e climatização, bem como a conservação, reconversão e assistência técnica de sistemas, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente. Elabora relatórios técnicos quando solicitado.

*Especialista de manutenção* - É o trabalhador que instala, conserva e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

*Especialista de relojoaria* - É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios de acordo com as prescrições técnicas adequadas; efectua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem e ligação.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais, executa e fiscaliza os respectivos documentos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de

encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do armazém; responsabiliza-se pela guarda, arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais existentes no armazém; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores de empresa, utentes ou clientes; colabora na elaboração de inventários.

*Fotógrafo* - É o trabalhador que executa todo o serviço de reportagens fotográficas, estúdio, revelações, reproduções, ampliações, montagens e todo o género de impressão de material fotográfico; selecciona, classifica e edita fotografias e respectivo arquivo.

*Gestor de contas* - É o trabalhador que gere contabilística e financeiramente as contas correntes das entidades externas, controlando as responsabilidades financeiras e analisando a capacidade de crédito respectivas. Responde pela recolha, manutenção e actualização da informação considerada necessária à regularização dos respectivos processos.

*Gestor de departamento ou sector* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, as actividades de um departamento ou sector da empresa.

*Gestor de produto* - É o trabalhador que planeia, implementa e controla programas que visam aumentar a penetração no mercado e a rentabilidade do negócio para uma gama específica de produtos/serviços. Analisa as tendências do mercado e desenvolve o posicionamento dos produtos e a estratégia de crescimento. Lança novos produtos no mercado ou produtos já existentes em novos mercados e fornece a informação necessária ao pessoal de vendas.

*Gestor de projecto* - É o trabalhador qualificado para o efeito que, aplicando processos específicos da gestão de projectos, inicia, planeia, desenvolve e lidera projectos, gerindo os contratos, a estrutura de custos e os riscos inerentes.

*Motorista (Pesados e ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

*Operador de armazém* - É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento, embalagem, arrumação e expedição de mercadorias, operando os equipamentos adequados, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização do armazém e responde pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais; verifica prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

*Operador de informática* - É o trabalhador que assegura o funcionamento e controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento, transmissão, tratamento e divulgação de dados.

*Operador de logística* - É o trabalhador que assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos em conformidade com as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos

apropriados; regista, verifica e controla registos administrativos. Controla os circuitos inerentes à distribuição das mercadorias até ao cliente final, nomeadamente armazenagem, movimentação e stocks; gere e controla a rede de transporte dos produtos de molde a abastecer regularmente os armazéns próprios e os clientes.

*Operador de limpeza* - É o trabalhador responsável pela limpeza e arrumação das instalações da empresa, podendo ainda executar outras tarefas indiferenciadas.

*Operador de máquinas* - É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente: empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

*Orçamentista* - É o trabalhador que, com base nas normas, especificações e nos objectivos pretendidos, elabora os orçamentos, calculando todos os custos relacionados com o trabalho a realizar ou o bem material a ser produzido, com vista à sua previsão e controle.

*Promotor comercial* - É o trabalhador que opera no sentido de informar o cliente/consumidor final sobre as características e mais valias dos produtos/serviços, com o fim de incrementar as vendas da empresa. Pode proceder à demonstração das funcionalidades dos produtos comercializados. A função é exercida com autonomia relativa, mediante supervisão, e face a objectivos pré-definidos.

*Porteiro* - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões e anunciando-os ou indicando-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recepciona a correspondência.

*Técnico* - Executa funções de natureza técnica no âmbito da sua qualificação académica e profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores. Consoante a actividade desenvolvida, pode assumir, entre outras, as seguintes designações profissionais:

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da Empresa; elabora estudos e executa funções que requeiram conhecimentos técnicos de maior complexidade; toma decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, por determinação de superior hierárquico, a actividade de outros profissionais da área administrativa.

*Técnico comercial* - É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Colabora activamente com a área de marketing. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais do comércio.

*Técnico de comunicação/relações públicas* - É o trabalhador responsável pela apresentação e comunicação das ac-

ções e da imagem da empresa a nível interno e/ou externo. Desenvolve e promove as ferramentas de comunicação interna e/ou mantém contacto com os meios de comunicação social, agências exteriores e outros centros de influência, com vista facilitar a troca de informação interna e/ou a promover a empresa, os seus produtos e serviços junto dos clientes, público em geral e de entidades de interesse para o negócio.

*Técnico de contabilidade* - É o trabalhador que, sob orientação do TOC, organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa; prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e prepara relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa; pode registar e controlar as operações bancárias.

*Técnico financeiro* - É o trabalhador que, sob orientação directa da administração, gerência ou direcção, coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa; coordena e executa tarefas conexas com operações financeiras; elabora planos de tesouraria, relatórios de acompanhamento da actividade financeira e mantém actualizada a base de dados do mercado financeiro; pode autorizar despesas dentro dos limites e natureza superiormente determinados, podendo assumir o controlo periódico das diversas caixas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras; coopera na definição de critérios de valorimetria aplicáveis a operações bancárias e na execução de actividades inerentes ao controlo contabilístico e financeiro.

*Técnico de informática* - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico jurista* - É o trabalhador responsável pela elaboração de pareceres e orientações jurídicas, garantindo que as actividades da empresa são conformes ao prescrito pela Lei, nas suas várias vertentes. Prepara e acompanha contratos do ponto de vista jurídico e pode representar a empresa em acções nos tribunais.

*Técnico de manutenção* - É o trabalhador que estabelece os planos e métodos de manutenção e zela pelo seu cumprimento. Orienta o trabalho desenvolvido na sua unidade, participando nas reparações e na instalação dos equipamentos e/ou dos componentes. Colabora na gestão de «stocks» e aprovisionamentos referente à sua unidade e zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho em vigor.

*Técnico de marketing* - É o trabalhador detentor de conhecimentos especializados numa ou várias áreas de marketing (análise de mercado, trade marketing, promoções, web design, etc.) e que é responsável pelo desenvolvimento e implementação das diversas actividades, segundo a política definida a nível superior. O titular da função dá extenso apoio às actividades da área de marketing e está apto a conduzir a maioria dos projectos de forma suficientemente autónoma.

*Técnico de qualidade* - É o trabalhador que inspeciona produtos, controla serviços ou processos, a fim de verificar a sua conformidade com as normas de qualidade, de higiene e segurança, assim como com as normas legais, profissionais, comerciais e outras. Elabora relatórios, recomendando, se necessário, alterações de normas, métodos e práticas.

*Técnico de recursos humanos* - É o trabalhador que define, implementa, apoia ou supervisiona um conjunto de actividades na área da gestão de recursos humanos, nomeadamente, políticas e programas que possam atrair, desenvolver, reter e motivar os recursos humanos. Pode assegurar tarefas administrativas inerentes à função.

*Técnico de secretariado* - É o trabalhador que coordena, organiza, arquiva e assegura toda a actividade corrente e agenda de trabalhos, sob orientação directa da administração, gerência ou direcção, podendo tomar decisões de mero expediente que se enquadrem em orientações superiormente determinadas; transmite orientações e informações recebidas da administração, gerência ou direcção. Secretaria reuniões, assegura a elaboração das respectivas actas e encarrega-se da logística de apoio associada. Efectua o processamento e tratamento de toda a documentação conexa.

*Técnico de sistemas* - É o trabalhador que instala, testa, actualiza, repara avarias e assegura a manutenção dos sistemas informáticos no cliente. Reporta as causas das avarias e os procedimentos adoptados. Pode ser responsável por traduzir as necessidades do cliente em sistemas específicos e soluções informáticas adequadas.

*Técnico oficial de contas* - É o trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha os órgãos competentes na solução de problemas de natureza contabilística e fiscal; é responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal; assina, conjuntamente com a administração ou gerência da empresa e nos termos da lei, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

*Técnico de vendas* - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

*Telefonista/recepcionista* - É o trabalhador que presta serviço numa recepção, operando uma central telefónica e estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

*Vigilante* - É o trabalhador que zela pela segurança de pessoas e bens, garantindo uma vigilância permanente dos espaços sob a sua responsabilidade. Pode também executar funções de porteiro.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 1.º

##### Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e retribuição;
- d) Escalão salarial: retribuição de base mensal do trabalhador, à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

#### Artigo 2.º

##### Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional em vigor na empresa;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

#### Artigo 3.º

##### Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção - Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;
- b) Progressão - Constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

#### Artigo 4.º

##### Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - Em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento - Decorridos 2 anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento poderá ser retardada até quatro anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, aferido por sistema de avaliação de desempenho interno, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência,

com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, licenças de maternidade e paternidade, cumprimento de obrigações legais e o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Estágio

1- A admissão para as categorias profissionais enquadradas nos níveis de retribuição 6, 9 e 10 do anexo III poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à aprendizagem da profissão, para a qual o trabalhador foi contratado.

2- O estágio terá a duração máxima de 6 meses, durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal que não pode ser inferior a 80 % da prevista neste CCT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor da retribuição mínima garantida aplicável.

3- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão durante um período equivalente à da duração para ele prevista, desde que documentado.

### ANEXO III

#### Enquadramento e tabela de retribuições mínimas

(Valores, em euros, em vigor a partir de 1 de julho de 2021)

Níveis	Categorias profissionais	Escalões de retribuições			
		A	B	C	D
1	Director geral	1 237,00	1 262,00	1 288,00	1 313,00
2	Consultor II	1 156,00	1 180,00	1 204,00	1 229,00
	Director/director de serviços				
3	Analista de informática	1 042,00	1 063,00	1 085,00	1 108,00
	Consultor I				
	Coordenador de armazém II				
	Gestor de departamento ou sector				
	Técnico oficial de contas				
4	Assessor III	956,00	964,00	984,00	1 004,00
	Gestor de projecto				
	Gestor de contas III				
	Gestor de produto III				
	Técnico III				
5	Assessor II	890,00	908,00	927,00	947,00
	Coordenador de armazém I				
	Coordenador/chefe de compras				
	Coordenador/chefe de equipa				
	Coordenador/chefe de secção				
	Coordenador/chefe de vendas				
	Gestor de contas II				
	Gestor de produto II				
	Técnico II				

6	Assessor I	816,00	837,00	859,00	880,00
	Gestor de contas I				
	Gestor de produto I				
	Técnico de vendas III				
	Técnico I				
7	Assistente administrativo III	756,00	779,00	803,00	844,00
	Cozinheiro III				
	Desenhador III				
	Empregado comercial/marketing III				
	Especialista III				
	Fiel de armazém III				
	Fotógrafo III				
	Motorista III				
	Operador de logística III				
	Operador de informática III				
	Orçamentista III				
	Promotor comercial III				
	Técnico de vendas II				
	Telefonista/recepcionista III				
8	Assistente administrativo II	706,00	711,00	717,00	730,00
	Assistente operacional II				
	Cozinheiro II				
	Desenhador II				
	Empregado comercial/marketing II				
	Especialista II				
	Fiel de armazém II				
	Fotógrafo II				
	Motorista II				
	Operador de logística II				
	Operador de informática II				
	Operador de máquinas II				
	Orçamentista II				
	Promotor comercial II				
Telefonista/recepcionista II					
9	Assistente administrativo I	685,00	690,00	695,00	701,00
	Assistente operacional I				
	Auxiliar administrativo II				
	Cozinheiro I				
	Desenhador I				
	Empregado comercial/marketing I				
	Empregado serviços externos/estafeta II				
	Especialista I				
	Fiel de armazém I				
	Fotógrafo I				
	Motorista I				
	Operador de armazém II				
	Operador de logística I				
	Operador de informática I				

9	Operador de limpeza II	685,00	690,00	695,00	701,00
	Operador de máquinas I				
	Orçamentista I				
	Porteiro II				
	Promotor comercial I				
	Técnico de vendas I (*)				
	Telefonista/recepcionista I				
	Vigilante II				
10	Ajudante	665,00	670,00	675,00	680,00
	Auxiliar administrativo I				
	Empregado serviços externos/estafeta I				
	Operador de armazém I				
	Operador de limpeza I				
	Porteiro I				
	Vigilante I				

(\*) Acrescem comissões ou prémios de vendas.

Pela AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico:

*José Valverde*, na qualidade de mandatário.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Frederico Jorge Pavia Campos*, na qualidade de mandatário.

*Fernando José Coelho Pais*, na qualidade de mandatário

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Frederico Jorge Pavia Campos*, na qualidade de mandatário.

*Fernando José Coelho Pais*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, na qualidade de mandatário.

### Declarações

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

– STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 12 de novembro de 2021, a fl. 173 do livro n.º 12, com o n.º 214/2021, 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 Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Ajudas de custo operacionais**

**Memorando de entendimento**

Entre:

Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa coletiva n.º 502030879, com o capital social de 17 100 000,00 €, com sede no Aeroporto de Lisboa, Rua B, Edifício 10, 1700-008 Lisboa, aqui representada por Eng.º Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes, na qualidade de diretor-geral, com poderes para o ato, doravante, abreviadamente, designada por «Portugaláia».

E

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, associação sindical titular do número de identificação 514 443 480, com sede na Rua Valério Nogueira 32B, 2625-722 Vialonga, neste ato representada por João Ricardo Pereira Contreiras Leão, André Manuel da Costa de Melo Marques, com poderes para o ato, doravante, abreviadamente, designada por «SIPLA»,

Conjuntamente designados como «partes».

Considerando que:

i) A Portugaláia foi declarada como empresa em situação económica difícil, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 3/2021, de 14 de janeiro;

ii) No seguimento de tal declaração, a Portugaláia e o SIPLA chegaram a um acordo de emergência para a suspensão e alteração parciais do acordo de empresa (AE) celebrado entre eles, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018;

iii) Para além das matérias consagradas no acordo de emergência referido supra, tendo em conta o que se espera venha a ser a operação da Portugaláia no âmbito do processo de reestruturação em curso para o grupo TAP, bem como as diferenças existentes em várias matérias entre a Portugaláia e a TAP SA, acordaram também as partes em rever alguns montantes referentes às ajudas de custo operacionais, de forma a aproximar os mesmos aos atualmente praticados pela TAP, SA.

Acordam as partes no seguinte:

1- Sem prejuízo do poder regulamentar da Portugaláia quanto à matéria de ajudas de custo, o qual as partes expressamente reconhecem se mantém inalterado e com toda a amplitude legalmente prevista, mormente no artigo 99.º do Código do Trabalho, a Portugaláia acorda em rever o seu regulamento interno de alimentação e ajudas de custo operacionais, única e exclusivamente para os efeitos constantes dos considerandos supra e nos termos constantes dos números seguintes.

2- A revisão do regulamento interno de alimentação e ajudas de custo operacionais da Portugaláia incidirá exclusivamente sobre o mapa de subsídios de pernoita constante do quadro 3 ao anexo III do referido regulamento interno.

3- As rubricas a rever serão exclusivamente as seguintes:

– Pequeno-almoço (BRKF), almoço (LNCH), jantar (DNNR) e ceia (SPPR), com exclusão da rubrica «pernoita».

4- Com a revisão aqui acordada visa-se equiparar os valores destas rubricas aos valores praticados pela TAP, SA, pelo que, para esse efeito, os valores das rubricas referidas no número 3 do presente memorando de entendimento serão alterados do seguinte modo e nas seguintes datas:

a) A 31 de dezembro de 2021: aumentados no montante correspondente a 50 % da diferença entre os valores daquelas rubricas e os valores praticados àquela data na TAP, SA;

b) A 31 de julho de 2022: aumentados no montante remanescente necessário para equiparar aos valores praticados àquela data na TAP, SA.

5- Nos termos e para os efeitos na alínea g) do número um do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho abrange, por um lado, a Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, e, por outro lado, cerca de 141 pilotos associados do SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas.

Lisboa, 19 de fevereiro de 2021.

Pela Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes*, diretor-geral.

Pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas:

*João Ricardo Pereira Contreiras Leão*, presidente.

*André Manuel da Costa de Melo Marques*, vice-presidente.

ANEXO

**Declaração final das partes**

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea c), do Código do Trabalho, as partes signatárias declararam que este memorando se aplica no âmbito de atividade da Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, que integra o setor de atividade do transporte aéreo, regular e não regular, de passageiros (CAE 51100-R3), e aplica-se aos pilotos mencionados no número 5 quando se encontrem em serviço em Portugal ou no estrangeiro.

Lisboa, 28 de outubro de 2021.

Pela Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes*, diretor-geral.

Pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas:

*João Ricardo Pereira Contreiras Leão*, presidente.

*André Manuel da Costa de Melo Marques*, vice-presidente.

Depositado em 16 de novembro de 2021, a fl. 173 do livro n.º 12, com o depósito n.º 216/2021, 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 Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Ajudas de custo operacionais**

### **Memorando de entendimento**

Entre:

Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa coletiva n.º 502030879, com o capital social de 17 100 000,00 €, com sede no Aeroporto de Lisboa, Rua B, Edifício 10, 1700-008 Lisboa, aqui representada por Eng.º Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes, na qualidade de diretor-geral, com poderes para o ato, doravante designada por «Portugália».

E

SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, pessoa coletiva n.º 500928045, com sede na Rua Frei Tomé de Jesus, 8, 1704-057 Lisboa, aqui representado por Alfredo Augusto Garcia Mendonça, na qualidade de presidente da direção, e por Pedro Manuel Gonçalves Azevedo, na qualidade de vice-presidente da direção, com poderes para o ato, doravante designado por «SPAC».

Conjuntamente designados como «partes».

Considerando que:

i) A Portugália foi declarada como empresa em situação económica difícil, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 3/2021, de 14 de janeiro;

ii) No seguimento de tal declaração, a Portugália e o SPAC chegaram a um acordo de emergência para a suspensão e alteração parciais do acordo de empresa (AE) celebrado entre eles, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2009, com alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020;

iii) Para além das matérias consagradas no acordo de emergência referido supra, tendo em conta o que se espera venha a ser a operação da Portugália no âmbito do processo de reestruturação em curso para o grupo TAP, bem como as diferenças existentes em várias matérias entre a Portugália e a TAP, SA, acordaram também as partes em rever alguns montantes referentes às ajudas de custo operacionais, de forma a aproximar os mesmos aos atualmente praticados pela TAP, SA.

Acordam as partes no seguinte:

1- Sem prejuízo do poder regulamentar da Portugália quanto à matéria de ajudas de custo, o qual as partes expressamente reconhecem se mantém inalterado e com toda

a amplitude legalmente prevista, mormente no artigo 99.º do Código do Trabalho, a Portugália acorda em rever o seu regulamento interno de alimentação e ajudas de custo operacionais, única e exclusivamente para os efeitos constantes dos considerandos supra e nos termos constantes dos números seguintes.

2- A revisão do regulamento interno de alimentação e ajudas de custo operacionais da Portugália incidirá exclusivamente sobre o mapa de subsídios de pernoita constante do quadro 3 ao anexo III do referido regulamento interno.

3- As rubricas a rever serão exclusivamente as seguintes:  
– Pequeno-almoço (BRKF), almoço (LNCH), jantar (DNNR) e ceia (SPPR), com exclusão da rubrica «pernoita».

4- Com a revisão aqui acordada visa-se equiparar os valores destas rubricas aos valores praticados pela TAP, SA, pelo que, para esse efeito, os valores das rubricas referidas no número 3 do presente memorando de entendimento serão alterados do seguinte modo e nas seguintes datas:

a) A 31 de dezembro de 2021: aumentados no montante correspondente a 50 % da diferença entre os valores daquelas rubricas e os valores praticados àquela data na TAP, SA;

b) A 31 de julho de 2022: aumentados no montante remanescente necessário para equiparar aos valores praticados àquela data na TAP, SA.

5- Nos termos e para os efeitos na alínea g) do número um do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho abrange, por um lado, a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, e, por outro lado, cerca de 21 pilotos associados do SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

Lisboa, 18 de fevereiro de 2021.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes*, diretor-geral.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

*Alfredo Augusto Garcia Mendonça*, presidente da direção.

*Pedro Manuel Gonçalves Azevedo*, vice-presidente da direção.

ANEXO

### **Declaração final das partes**

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea c), do Código do Trabalho, as partes signatárias declaram que este Memorando se aplica no âmbito de atividade da Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, que integra o setor de atividade do transporte aéreo, regular e não regular, de passageiros (CAE 51100-R3), e aplica-se aos pilotos mencionados no número 5 quando se encontrem em serviço em Portugal ou no estrangeiro.

Lisboa, 28 de outubro de 2021.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes*, diretor-geral.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

*Alfredo Augusto Garcia Mendonça Azevedo*, presidente da direção.

*Pedro Manuel Gonçalves*, vice-presidente da direção.

Depositado em 16 de novembro de 2021, a fl. 173, do livro n.º 12, com o n.º 218/2021, 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 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Alteração salarial e outras

A 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017, e respectiva revisão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2020, acordam alterar o referido acordo de empresa nos termos seguintes:

#### Artigo 1.º

Os anexos II e III do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017 e respectiva revisão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2020, passam a ter a redação seguinte, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2019, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do acordo de empresa:

#### ANEXO II

##### Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):

a) Grupos A e B - 881,50 euros;

b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.ª, número 3):

Nível	Retribuição base (em euros)
	A partir de 1 de janeiro de 2019
18	2 793,19
17	2 525,65

16	2 349,78
15	2 164,77
14	1 980,61
13	1 797,56
12	1 650,24
11	1 520,12
10	1 359,65
9	1 250,52
8	1 132,86
7	1 048,36
6	996,21
5	881,50
4	765,17
3	665,21
2	604,80
1	604,80

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.ª, números 3 e 4): 19,83 euros.

4- Diuturnidades (cláusula 66.ª): 42,06 euros.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.ª, número 1): 9,65 euros.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.ª, número 2): 152 293,87 euros.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.ª, número 2): 152 293,87 euros.

8- Subsídio infantil (cláusula 88.ª, número 1): 25,85 euros.

9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.ª, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,73 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,61 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,46 euros;

d) Ensino secundário - 61,29 euros;

e) Ensino superior - 70,22 euros.

#### ANEXO III

##### Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no activo	128,73
Por cada reformado	89,01
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	38,52

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

#### Artigo 2.º

Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 105 trabalhadores, os

quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Lisboa, 21 de fevereiro de 2020.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

*Sandra Isabel Teixeira Campos*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Miguel Ribas Fontes Guimarães*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte - SBN:

*Mário Joaquim da Silva Mourão*, na qualidade de presidente da direção.

*José Manuel Alves Guerra da Fonseca*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 12 de novembro de 2021, a fl. 173 do livro n.º 12, com o n.º 215/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de agosto de 2021 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Maria de Fátima Ferreira.

1.ª vice-presidente - Maria João Dias Gonçalves.

2.º vice-presidente - Valentino José C. V. Alves.

3.ª vice-presidente - Maria Helena de Albergaria Ferreira Leite.

Tesoureira - Maria do Carmo Jacinto Franco.

Tesoureira-adjunta - Maria da Conceição da Costa Tavares.

1.ª secretária - Maria Manuela Rodrigues Pereira Monteiro.

2.ª secretária - Maria Manuela S. Duarte Chagas.

3.º secretário - Mário Paulo Costa Martins.

Vogal - Sandra Rute Fonseca Gomes.

Vogal - Maria do Rosário Isabelinho Franco.

Vogal - António Manuel dos Santos Dias.

Vogal - Maria Alice Correia Alves.

Vogal - António Manuel Rito Félix.

Vogal - Paulo Jorge Teixeira Sá Menezes.

Vogal - Fernando Jorge dos Santos Machado.

Vogal - Amélia Maria Ruivo Meneses Queirós.

Vogal - Elsa Maria Marques Alves Guerreiro.

Vogal - Teresa Isabel Oliveira Figueiredo Tomás Ferreira.

Vogal - Carla Antonieta Casinhas Mourão Neves.

Vogal - Maria das Dores Barbosa Silva Braga Alves.

Vogal - Ana Lisa Gomes da Cruz.

Vogal - Maria Alexandra Romão Fernandes.

Vogal - Margarida Jesus Ribeiro Oliveira.

Vogal - Teresa Paula de Oliveira Bordeira.

#### Suplentes

Lucinda Maria Barbosa Ferreira.

Ana Lúcia Marques Quendera.

Ana Paula Marques Pinto.

Paula Maria Lopes Matos Dias Mendes Borges.

Carlos Alberto Pires Franco.

Isabel Maria Gomes Antunes.

Maria Teresa Pires Batista.

António Jorge Pinto Félix.

Ana Maria Reis Mendes Passos da Silva.

Maria Dulce Miragaia Cruz da Silva.

#### **União dos Sindicatos de Bragança - US Bragança/ CGTP-IN - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de outubro de 2021 para o mandato de três anos.

#### Direção:

Carla Maria Rodrigues Alves Moreira do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;

Eduardo Alexandre Almeida Alves do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

Elisabete Maria Gomes Barreira do Sindicatos dos Enfermeiros Portugueses;

Felisbela Geraldês Marcelino Mesquita do Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Felisbina Ramires Rodrigues Gomes do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

Francisco Manuel Esteves Marcos do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins;

João Carlos da Costa Rodrigues do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;

Margarida de Lurdes Afonso do Sindicato dos Trabalhadores de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Maria Augusta Bastos Oliveira Lopes do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

Maria Leonor Barreira Vila Ferreira do Sindicato dos Professores do Norte;

Maria Teresa Teixeira Pereira do Sindicato dos Professores do Norte;

Rui Jorge Alves Silva Pereira do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

Sérgio André Ferreira Paulo Ferreira do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

### **Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas (STAAE Sul e Regiões Autónomas) - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 16 de outubro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Direcção:

Presidente - Cristina Maria Dias Ferreira.

Vice-presidente - Maria Glória Pinto Pinheiro Marta.

Vice-presidente - Luís Manuel Sarmiento Baptista.

- 1- Alda Maria Ribeiro Costa.
- 2- Aldora Maria Paiva Pacheco.
- 3- Alesandra Cardoso Menezes.
- 4- Adalgisa Maria da Cruz Gomes Salvador.
- 5- Adélia da Silva Lopes Azevedo.
- 6- Ana Catarina Ferreira Costa Neves.
- 7- Ana Cristina Ricardo Jacinto Mendes.
- 8- Ana Isabel Dias Rebocho.
- 9- Ana Maria Martins Almeida Assis.
- 10- Ana Margarida Duarte Alexandre Catarino.
- 11- Ana Mónica Sousa Ramos Silva.
- 12- Ana Paula Carvalho Silva Paquete.
- 13- Ana Paula de Oliveira Guerra.
- 14- Ana Paula Santos Bulhões Pedro.
- 15- Ana Sofia da Silva Travassos de Matos.
- 16- Anizalda Silva Moniz.
- 17- António Eduardo Medeiros Pimentel.
- 18- Balbina Neves Faria.
- 19- Célia Maria Faria Melo.
- 20- Cristina Maria Lopes Oliveira Lagoa.
- 21- Dina Carla Tregreira Cristo.

- 22- Dina Paula Correia Churra Pereira.
- 23- Fernanda Alves Carreiro.
- 24- Fernanda da Rosa Correia Batista Cipriano.
- 25- Flora Maria Ribeiro Carapau.
- 26- Irene Sofia dos Reis Monteiro Baptista.
- 27- Isabel Maria Rolo Leitão.
- 28- João Paulo Ferreira Simões.
- 29- Jorgina de Fátima Cabral Ferreira Medeiros.
- 30- Juventina Maria Costa Teves Fontes.
- 31- Laura da Conceição S. Vital Infante.
- 34- Lília Ferreira Lopes Menino.
- 35- Lúcia de Fátima Ferreira Pacheco.
- 36- Luísa Maria Ferreira Caldeira.
- 37- Maria Érica Pereira dos Santos Seíça.
- 38- Mara Lúcia F. Correia Pereira.
- 39- Marcelo Victor F.
- 40- Margarida Paula Oliveira Tavares Soares.
- 41- Maria Alexandra da Silva Castro Pedro.
- 42- Maria Ascensão Teves.
- 43- Maria do Carmo Reis Varela.
- 44- Maria da Conceição Moniz Rocha.
- 45- Maria de Deus Costa Pires.
- 46- Maria da Estrela Tavares Cabral Freitas.
- 47- Maria de Fátima Furtado Moreira Bebuto.
- 48- Maria de Fátima Inácio Portas Pinheiro.
- 49- Maria Fernanda da Silva Carvalho.
- 50- Maria Goreti Marques Raposo.
- 51- Maria Hirondina Raposo Rego Ferreira.
- 52- Maria João Pedrico Ribeiro Crespo.
- 53- Maria João Tavares Lucas Francisco.
- 54- Maria de Lurdes Gonçalves da Cruz Dias.
- 55- Maria Manuela Carneiro Cabral Granja.
- 56- Maria Natália Mota Lopes Pimentel.
- 57- Maria Oriana Dias da Costa.
- 58- Maria do Rosário Paulo Arnaud Severino.
- 59- Maria dos Santos Farropas Creado.
- 60- Maria Susete M. B. Tavares.
- 61- Maria Vicência Gavião Catambas.
- 62- Marina Rosa Terra Mateus.
- 63- Marília Pedrico Ribeiro Crespo Couchinho.
- 64- Marisa Alexandra da Siva Castro Pedro.
- 65- Noémia Tomás Alfredo Correia.
- 66- Nuno Francisco Pinto Dias.
- 67- Nuno Paulo Marques Esteves.
- 68- Ofélia Susana Marcelino Esteves.
- 69- Paula Cristina Tavares Teixeira Silva.
- 70- Rosa Maria Cabral Borges.
- 71- Sandra Cristina Cristo Carvalho Vicente.
- 72- Sílvia Cristina Fernandes L. de Oliveira.
- 73- Sofia Queiroz Baptista.
- 74- Susana dos Anjos Romão Correia.
- 75- Susana M. Martins de Medeiros Soares.

Suplentes direcção:

- 1- Adélia Maria Pereira Canto.
- 2- Cecília Maria Dias Ferreira Viveiros.
- 3- Edite Maria F. Fraga Branco.
- 4- Elisa Pinto Heleno Reina.

- 5- Isabel Garcia.
- 6- Isabel Margarida Ferreira Branco.
- 7- Maria Cândida L. Cravo Miguel.
- 8- Maria da Conceição Ventura Andrade.
- 9- Maria de Fátima Avelar Melo Pereira.
- 10- Maria de Fátima Pereira Matos Sousa.
- 11- Maria Filomena Sousa Almeida.
- 12- Maria Goreti Sousa Pereira Silva.
- 13- Marisa Alexandra Pereira Marques.
- 14- Nélia Maria Ferreira Lourenço.
- 15- Santo Cristo da Costa.

**SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor  
Financeiro de Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de outubro de 2021 para o mandato de quatro anos.

- Presidente - Mário Joaquim Silva Mourão.
- Vice-presidente - Alberto Simão Campos Mota.
- Vice-presidente - José Manuel Alves Guerra da Fonseca.
- Vice-presidente - Paulo Duarte Silva Coutinho.
- Secretário - César Alberto Rodrigues Campos.
- Tesoureiro - Ilda Tavares Bastos Gonçalves Martins.

Vogais:

- Francisco Henrique Morais Rego.
- Nuno Miguel Almeida Silva.
- Leandro Alípio Santos.
- José António Deus Gonçalves.
- Gabriel Mendes Costa.
- Susana Flávia Ferraz C. Moreira.
- Susana Mónica Silva Nogueira da Fonseca Paiva.

Suplentes:

- Cláudia Marina Moreira Silva.
- Sílvia Teresa Marques Martins.
- Aristides Batista Brites.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### **LISNAVEYARDS - Naval Services, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores da LISNAVEYARDS - Naval Services, L.<sup>da</sup>, eleita em 22 de outubro de 2021 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

João Pedro Antunes Costinha.  
Flávio José Couceiro Carreira.  
Celestiano Mário Azougado Bento.  
Marcelo Filipe Mira Bento.  
André Filipe Graça Oliveira.

Suplentes:

Rui Filipe Pereira Martins.  
Lélio António Marques Augusto Tadeu.  
Filipe André Ferreira Santana.  
Válter Jorge Trindade Rosa.  
Vítor Manuel do Couto Ramos Ferreira.

Registado em 16 de novembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fl. 50 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Oliveira do Bairro - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessioná-

rias e Afins - (Direção Regional de Aveiro) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de novembro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Oliveira do Bairro.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 18 de fevereiro de 2022, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com



vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Oliveira do Bairro.

Morada: Praça do Município, 3770-851 Oliveira do Bairro.»

### **Manpower Talent Based Outsourcing, Unipessoal L.da - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte - SITE - CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de novembro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Manpower Talent Based Outsourcing, Unipessoal L.da

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o SITE-CN informa V. Ex.as, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde e segurança no trabalho (SST) na empresa Manpowergroup Solutions - Centro Empresarial Torres de Lisboa, Rua Tomás da Fonseca, Torre G piso 15, 1600-209 Lisboa, no dia 7 de fevereiro de 2022.»

### **Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de novembro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE - Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 16 de fevereiro de 2022, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA.

Morada: Rua Tomás da Fonseca, Torre C, 1600-209 Lisboa.»

### **Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM) - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de novembro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM).

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 11 de fevereiro de 2022 será realizado na entidade abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da citada lei.

Nome da empresa: Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM).

Sede: Rua do Açúcar, n.º 88, 1950-010 Lisboa.»

*(Seguem as assinaturas de 30 trabalhadores.)*

### **AAPICO Maia, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de novembro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa AAPICO Maia, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 9 de fevereiro de 2022, realizar-se-á na empresa AAPICO Maia, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE FORMAÇÃO

Integração no Catálogo Nacional de Qualificações do seguinte percurso de formação:

- **Internacionalização - fundamentos (anexo 1).**

**Anexo 1:**

**ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE FORMAÇÃO**

**Internacionalização - fundamentos (275 h)**

<b>Código da UFCD</b>	<b>Designação da UFCD</b>	<b>Carga horária (H)</b>
5650	Gestão e estratégia	25
8010	Comércio internacional - Enquadramento	50
8018	Gestão e comunicação intercultural	50
8019	Direito internacional	50
5299	Tecnologias de informação e comunicação	50
8020	Economia internacional	25
0344	Cooperação, parcerias e redes	25