

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	4
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins	6
– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	8
– Portaria de extensão das alterações do 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	10
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (pessoal fabril)	12
– Portaria de extensão do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outro	14
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro	16
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE	18

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global	20
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outra	62
– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	65
– Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras	72

– Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L. ^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global	75
– Acordo de empresa entre a TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado ..	100
– Acordo de empresa entre a AP Solutions GMBH - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras	126

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– União dos Sindicatos do Distrito de Beja/CGTP-IN (USBEJA/CGTP-IN) - Eleição	129
– SMD - Sindicato dos Médicos Dentistas - Eleição	131

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Eleição	132
– ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel - Eleição ..	133
– Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção - Eleição	134
– Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão - ACIF - Eleição	135

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– Generali Seguros, SA - Nulidade parcial	136
---	-----

II – ELEIÇÕES:

– Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA - Eleição	137
– British Council - Representação Permanente em Portugal - Eleição	138

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– Exide Technologies, L. ^{da} - Convocatória	139
– Câmara Municipal de Nelas - Convocatória	140

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA - Eleição	141
--	-----

Aviso:

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

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

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:

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025, abrange no território continental (com exceção dos distritos de Beja, Leiria, Lisboa e Santarém) as relações de trabalho entre trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, ao serviço dos empregadores que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal, com exceção das atividades de horticultura, fruticultura e floricultura compreendidas pelas CAE REV.3, 01130, 01192, 01252, 01290 e 01610, nos concelhos de Odemira e Aljezur, de abate de aves, de suinicultura, das cooperativas agrícolas, das associações de beneficiários e regantes, de caça e, ainda, das atividades abrangidas pelo contrato coletivo celebrado entre a FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setores de atividade aos empregadores e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 6151 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 29,6 % são mulheres e 70,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 4897 TCO (79,6 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1254 TCO (20,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 74,8 % são homens e 25,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 10, de 19 de fevereiro de 2025, ao qual deduziu oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, requerendo a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a existência de convenção coletiva própria celebrada com a mesma confederação de empregadores.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, que a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação sindical oponente, FESAHT, a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por si representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela referida federação.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025, são estendidas no território do Continente, com exceção dos distritos de Beja, Leiria, Lisboa e Santarém:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal, com exceção das atividades previstas no número seguinte, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável:

a) Às atividades de abate de aves, suinicultura e caça;

b) Às atividades horticultura, fruticultura e floricultura (compreendidas pela CAE REV.3, 01130, 01192, 01252, 01290 e 01610) nos concelhos de Odemira e Aljezur;

c) Às cooperativas agrícolas e associações de beneficiários e regantes.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2025.

5 de maio de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins

As alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2025, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 471 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 39,7 % são mulheres e 60,3 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 188 TCO (39,9 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 283 TCO (60,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 58,7 % são homens e 41,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando que no setor em causa a atividade desenvolvida pelas adegas cooperativas é regulada por lei especial e por regulamentação coletiva própria, excluem-se as mesmas do âmbito da presente portaria, à semelhança das anteriores extensões da convenção coletiva.

Considerando que as anteriores extensões da convenção coletiva não são aplicáveis às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição das referidas federações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Considerando ainda que a convenção coletiva prevê retribuições inferiores à Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) em vigor, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 10, de 4 de abril de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3- As retribuições inferiores à Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) em vigor só são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2025.

5 de maio de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

O contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2024, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações outorgantes que, no território nacional, exerçam as atividades de silvicultura e exploração florestal, de extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais (exceto madeira), de aquicultura em águas doces, de comércio por grosso de cortiça em bruto, flores e plantas, madeira em bruto e produtos derivados, de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, de plantação e manutenção de jardins, de arquitetura e engenharia no domínio do ordenamento florestal, agrícola e do ambiente e ainda de serviços relacionados com a agricultura, a produção animal (exceto serviços de veterinária), a preparação e tratamento de sementes para propagação, a caça e repovoamento cinegético, a silvicultura e a exploração florestal.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setores de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 4082 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes, aprendizes e o residual, sendo 12,1 % mulheres e 87,9 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1065 TCO (26,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 3017 TCO (73,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 12,5 % são mulheres e 87,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos setores.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 8, de 10 de março de 2025, ao qual foi deduzida oposição por parte da FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, pretendendo a exclusão, do seu âmbito de aplicação, dos trabalhadores filiados em sindicatos por estas representados, alegando que tem convenção coletiva própria celebrada com a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), com âmbito parcialmente coincidente.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a extensão visa somente as relações de trabalho do mesmo âmbito onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, procede-se à exclusão da presente extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores florestais, agrícolas e do ambiente não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades de silvicultura e exploração florestal, de extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais (exceto madeira), de aquicultura em águas doces, de comércio por grosso de cortiça em bruto, flores e plantas, madeira em bruto e produtos derivados, de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, de plantação e manutenção de jardins, de arquitetura e engenharia no domínio do ordenamento florestal, agrícola e do ambiente e, ainda, de serviços relacionados com a agricultura, a produção animal (exceto serviços de veterinária), a preparação e tratamento de sementes para propagação, a caça e repovoamento cinegético, a silvicultura e exploração florestal, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2024.

5 de maio de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do 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

As alterações do 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de laticínios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1051 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 53,5 % mulheres e 46,5 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 628 TCO (59,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 423 TCO (40,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 61,9 % são mulheres e 38,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas pode ser emitida para o território de Portugal continental.

Considerando que a retribuição do nível «I» da tabela salarial da convenção é inferior à Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) em vigor e que de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho a RMMG poder ser objeto de redução relacionada com o trabalhador, a referida retribuição convencional só é objeto de extensão nas situações em que seja superior à RMMG resultante da redução prevista naquela norma legal.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida Federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 8, de 10 de março de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas à base de leite, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores abrangidos pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A retribuição do nível «I» da tabela salarial da convenção apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à Retribuição Mínima Mensal Garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2024.

5 de maio de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (pessoal fabril)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2024, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A APCOR e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1175 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 32,4 % são mulheres e 67,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 263 TCO (22,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 912 TCO (77,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 65,5 % são homens e 34,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 10, de 21 de março de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Industrias e Afins - SINDEQ (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2024, são estendidas no território do Continente:

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

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

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de dezembro de 2024.

5 de maio de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outro

O acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2024, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2024, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias profissionais nele previstas, no âmbito de atividade das áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente: engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras; gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos, reprocessamento de dispositivos médicos e gestão de limpeza e desinfeção hospitalar - Operação e distribuição; gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e pública; gestão de serviços de transporte, parques de estacionamento e laboratório de metrologia em saúde.

As partes signatárias da convenção requereram a extensão do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 3641 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), sendo 58,3 % mulheres e 41,7 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1107 TCO (30,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 2534 TCO (69,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 70,9 % são mulheres e 29,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 8, de 10 de março de 2025, ao qual foi deduzida oposição por parte da FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, pretendendo a exclusão, do seu âmbito de aplicação, dos trabalhadores filiados em sindicatos por estas representados, alegando que têm convenção coletiva própria celebrada com o mesmo empregador.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, tendo as federações sindicais oponentes regulamentação coletiva própria, os trabalhadores filiados em sindicatos por estas representados não estão abrangidos pela portaria de extensão em apreço. Não obstante, considerando que assiste às oponentes a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, procede-se à exclusão da presente extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2024, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2024, são estendidas no território do Continente, no âmbito das atividades previstas na convenção, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2024.

5 de maio de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Braga, se dediquem à atividade de comércio e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 10 353 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 42,9 % homens e 57,1 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2923 TCO (28,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 7430 TCO (71,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 58,5 % são mulheres e 41,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial e ocorre a diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que as anteriores extensões da convenção coletiva revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e respetivas

portarias de extensão, mantêm-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 8, de 10 de março de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2024, são estendidas no distrito de Braga:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade de comércio e ou de prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A extensão prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores naquela previstos que reúnam uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2024.

5 de maio de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores com atividade retalhista alimentar e ou não alimentar de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, no território do Continente, às demais relações de trabalho não abrangidas pela convenção, à semelhança das anteriores extensões.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 53 627 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 62,0 % mulheres e 38,0 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 20 178 TCO (37,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 33 449 TCO (62,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 66,5 % são mulheres e 33,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando que a anterior extensão da convenção é aplicável aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, a presente

extensão segue os mesmos termos, mantendo a distinção entre pequeno e médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando ainda a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, por oposição das referidas associações sindicais, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a produção de efeitos requerida pelas partes a partir do primeiro dia do mês da publicação da portaria.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 8, de 10 de março de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a atividade de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, desde que os respetivos estabelecimentos obedeçam a uma das seguintes condições:

i) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponha de uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 2000 m²;

ii) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponha de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

iii) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

iv) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês em que ocorrer a publicação da presente portaria.

5 de maio de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exercem as suas atividades relacionadas com os CAE, pertencentes às seguintes divisões e grupos com a classificação portuguesa das atividades económicas:

- a) CAE 01610 Atividades dos serviços relacionados com a agricultura;
- b) CAE 01620 Atividades dos serviços relacionados com a produção animal, exceto serviços de veterinária;
- c) CAE 01640 Preparação e tratamento de sementes para propagação;
- d) CAE 01702 Atividades dos serviços relacionados com caça e repovoamento cinegético;
- e) CAE 02100 Silvicultura e outras atividades florestais;
- f) CAE 02200 Exploração florestal;
- g) CAE 02300 Extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais, exceto madeira;
- h) CAE 02400 Atividades dos serviços relacionados com a silvicultura e exploração florestal;
- i) CAE 03220 Aquicultura em águas doces;
- j) CAE 46213 Comércio por grosso de cortiça em bruto;
- k) CAE 46220 Comércio por grosso de flores e plantas;
- l) CAE 46731 Comércio por grosso de madeira em bruto e de produtos derivados;
- m) CAE 71110 Atividades de arquitetura;
- n) CAE 71120 Atividades de engenharia e técnicas afins;
- o) CAE 77310 Aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas;
- p) CAE 77390 Aluguer de outras máquinas e equipamentos;
- q) CAE 81300 Atividades de plantação e manutenção de jardins;

e estejam filiadas na Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente (ANEFA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço daquelas que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).

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

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

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

2- As tabelas salariais constantes dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, sendo depois revistas anualmente.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreirasCláusula 3.^a**Condições gerais de admissão**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e

trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional e carreiras profissionais

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

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

Cláusula 5.^a

Noção e duração do período experimental

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

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

ii) Desempenhem funções de confiança;

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

Notas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais - Normas gerais

Cláusula 6.^a

Admissibilidade de trabalho a termo incerto

Só é permitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nos termos previstos no artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 7.^a

Admissibilidade do contrato a termo

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

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa aquelas que se encontram previstas no artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 8.^a

Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

Aplica-se o previsto no artigo 141.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 9.^a

Casos especiais contrato de trabalho de muito curta duração

Aplica-se o previsto no artigo 142.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 10.^a

Sucessão de contrato de trabalho a termo

Aplica-se o previsto no artigo 143.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 11.^a

Contrato de trabalho a sem termo

Aplica-se o previsto no artigo 147.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 12.^a

Duração de contrato de trabalho a termo

Aplica-se o previsto no artigo 148.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 13.^a

Renovação de contrato de trabalho a termo

Aplica-se o previsto no artigo 149.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 14.^a

Contrato de trabalho por tempo indeterminado

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Enviar ao SETAAB até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;
- m) Ministras ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- n) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior, e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do certificado de aptidão profissional (CAP), com vista à sua obtenção;
- o) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- p) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- q) As empresas obrigam-se a prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste CCT, bem como obrigam-se anualmente, nos termos legais e deste CCT, a remeter ao sindicato outorgante deste CCT, o SETAAB, cópia do Relatório Único, previsto nomeadamente na Lei n.º 105/2009, na Portaria n.º 55/2010 e na Lei n.º 108-A/2011.

Cláusula 16.^a**Deveres do trabalhador**

1- São deveres do empregador:

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

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

Cláusula 17.^a**Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 18.^a**Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

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

Cláusula 19.^a**Carreira profissional e mobilidade funcional**

- 1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva carreira profissional.
- 2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos definidos.
- 3- É permitida a mobilidade funcional temporária desde que não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 4- A modificação substancial da posição do trabalhador é definida pelo grau de qualificação necessário para o desempenho de funções afins e pelo grupo profissional em que se integra o trabalhador.
- 5- Para efeitos do disposto no número anterior, deverá ser estabelecido pelo empregador um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre tarefas ou funções conexas.
- 6- Para apreciação das qualificações detidas pelos trabalhadores serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.
- 7- As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária prevista nesta convenção.

Cláusula 20.^a**Regulamento interno de empresa**

- 1- O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.
- 2- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão sindical ou delegados sindicais, quando existam, e, na sua falta, o sindicato signatário da presente convenção, o SETAAB.
- 3- O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.
- 4- O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho para registo e depósito.
- 5- A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser retomada obrigatoriamente por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

CAPÍTULO V

Formação profissionalCláusula 21.^a**Objetivos**

- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:
- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;
 - b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
 - c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 22.^a**Formação contínua**

- 1- No âmbito da formação contínua o empregador deve:
 - a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
 - b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

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

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

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

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

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

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

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

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

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

10- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta do sindicato outorgante deste CCT, o SETAAB, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução.

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

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

Cláusula 23.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.^a

Local de trabalho

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

Cláusula 25.^a

Transferências de local de trabalho

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

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

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

4- No caso previsto no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista no artigo 396.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

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

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

Cláusula 26.^a

Regime de deslocações

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

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

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

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

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

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,40 €/km.

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

a) Pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 5,00 €;

b) Almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e as 14h30 e até ao montante de 12,50 €.

c) Jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante 12,50 €;

d) Ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante 5,00 €.

Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

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

Cláusula 27.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

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

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

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

CAPÍTULO VII

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 28.^a

Definição e tipos de horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

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

Cláusula 30.^a

Definição de trabalho noturno

Considera-se «período de trabalho noturno» o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 31.^a

Definição do trabalho suplementar

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

Cláusula 32.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

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

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

Cláusula 33.^a

Condições do trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 34.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

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

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

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Regime de adaptabilidade

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

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

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

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

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

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

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

- a) Alimentação;
- b) Transportes;
- c) Creches e ATL;

d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Banco de horas

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Banco de horas grupal

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

Cláusula 39.^a

Recuperação de horas

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

Cláusula 40.^a

Isenção de horário de trabalho

I - Condições

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho;

- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.
2- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

II - Limites

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

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

3- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar nem ao descanso diário a que se refere o número 1 do artigo 214.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, exceto nos casos previstos no número 2 desse artigo.

4- Nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 41.ª

Não prestação de trabalho por razões climatéricas

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

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

Cláusula 42.ª

Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

- d) Horário normal ou fixo - Aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início da duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- e) Horário desfasado - Aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferiores a duas horas;
- f) Horário de turnos - Aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- g) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - Quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

Cláusula 43.ª

Trabalho por turnos

1- Entende-se por «turnos fixos» aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por «turnos rotativos» aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário.

2- O estabelecimento e a organização de trabalho por turnos devem ser precedidos de parecer prévio a solicitar ao sindicato outorgante da presente convenção, o SETAAB, com a antecedência mínima de 30 dias, devendo este elaborar o respetivo parecer no prazo máximo de 10 dias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não superior a um ano.

12- Nos turnos em regime de laboração contínua, os trabalhadores que a eles ficarem afetos, para assegurarem serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas e) e f) do número 2 do artigo 207.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, a sua organização deve ser efetuada de modo a que os trabalhadores por eles abrangidos em cada turno, gozem nestes casos, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

CAPÍTULO VIII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 44.^a

Conceito da retribuição do trabalho

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

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

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

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

5- Não se considera retribuição o seguinte:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

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

c) Gratificações extraordinárias e prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidos antecipadamente.

6- Para efeitos desta convenção entende-se por:

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

b) «Retribuição mínima» a retribuição de base e as diuturnidades;

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

Cláusula 45.^a**Cálculo da retribuição horária e diária**

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

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

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

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

Cláusula 46.^a**Retribuição certa e retribuição variável**

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

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

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

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

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

Cláusula 47.^a**Salário igual para trabalho igual**

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

Cláusula 48.^a**Forma de pagamento**

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

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

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

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

Cláusula 49.^a**Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

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

Cláusula 50.^a**Retribuição em caso de substituição de trabalhador**

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

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

Cláusula 51.^a**Retribuição da isenção de horário de trabalho**

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

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho essa retribuição será de 20 % da retribuição mínima;

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

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

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

Cláusula 52.^a**Subsídio de Natal**

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

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

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

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

Cláusula 53.^a**Subsídio de alimentação**

Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 6,00 euros por cada dia de trabalho efetivo prestado.

Cláusula 54.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

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

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 80 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 53.^a

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 53.^a e, se o trabalho tiver duração superior a cinco horas e se prolongar para além das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante.

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

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

Cláusula 55.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 56.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1- Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno no valor de 4 % da remuneração de base do nível 6 do presente CCT.

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

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e descanso semanal complementar

Cláusula 57.^a

Descanso semanal e descanso semanal complementar

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

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

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 58.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 8 de Dezembro;

- 25 de Dezembro;
 - Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.
- 2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.
- 3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 59.^a

Direito a férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.
- 3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
- 4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dia de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

Cláusula 60.^a

Aquisição do direito a férias

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até no máximo 20 dias úteis.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes do decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozar o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 o trabalhador tem direito a um período de férias igual à soma dos dias de férias que resultarem do previsto no número 2 desta cláusula e dos dias de férias estabelecidos nos números 1 e 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 61.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
- a) Três dias de férias, até no máximo uma falta ou dois meios dias;
 - b) Dois dias de férias, até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;
 - c) Um dia de férias, até no máximo três faltas ou seis meios dias.
- 4- Para efeitos do número anterior, não são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 5- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 6- Para efeitos de determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 7- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

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

Cláusula 62.^a

Subsídio de férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Cláusula 64.^a

Retribuição durante as férias

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

Cláusula 65.^a

Cumulação de férias

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

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendem gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

Cláusula 66.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou os delegados sindicais, procedendo-se à afixação do respetivo mapa até ao dia 15 de abril de cada ano.

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

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

5- Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6- As férias podem ser marcadas para ser gozadas interpoladamente mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 67.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no ato da convocação o fundamento, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos diretos ou indiretos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

Cláusula 68.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 69.^a

Efeito nas férias por 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 respetivo subsídio.

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

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

Cláusula 70.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 66.^a

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula anterior.

3- A prova de situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 71.^a

Violação do direito de férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo de o trabalhador ter direito a gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 72.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

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

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

Cláusula 73.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste CCT, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 74.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 75.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

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

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

c. Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

d. Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

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

h) A candidato a cargo publico, nos termos da lei eleitoral;

i) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;

j) As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;

k) As que por leis sejam como tal consideradas.

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

Cláusula 76.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 76.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.^a

Impedimento prolongado

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

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

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

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

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

Cláusula 80.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

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

CAPÍTULO XI

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 82.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

Cláusula 83.^a

Reuniões com a entidade patronal

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

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

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

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

2- Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente opondo-se por qualquer forma ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste CCT e na lei.

3- Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) «Delegação sindical» o representante do sindicato na empresa;
- b) «Comissão sindical» organização de delegados sindicais do sindicato.

Cláusula 84.^a

Reuniões no local de trabalho fora do horário normal de trabalho

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores, pela direção do SETAAB ou pela sua comissão sindical ou seu delegado sindical, sem prejuízo da normalidade da elaboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 85.^a

Reuniões no local de trabalho dentro do horário

1- Com a ressalva no disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela direção do SETAAB ou pela sua comissão sindical ou seu delegado sindical.

Cláusula 86.^a

Convocatória das reuniões

1- Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com uma antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2- Os dirigentes da organização sindical, ou seus representantes, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 87.^a

Delegado sindical e comissão sindical

1- Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e distribuídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2- Se o número de delegados o justificar, ou havendo unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

Cláusula 88.^a

Direito a instalações

1- Se a empresa tiver 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Se o número de trabalhadores da empresa for inferior a 150, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 89.^a

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 90.^a

Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

1- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato.

2- Os membros dos corpos gerentes da associação sindical que trabalhem não podem ser transferidos no local de trabalho sem o seu acordo.

3- A empresa não levantará obstáculos ao exercício de funções de dirigentes ou delegados sindicais ou outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento diferenciado.

Cláusula 91.^a

Crédito de tempo dos delegados e dirigentes sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical.

2- Os membros dos corpos gerentes de organização que trabalhem na empresa beneficiarão de um crédito de horas que não pode ser inferior a quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os delegados e dirigentes, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5- Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal os seus representantes, a solicitação deste, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto nos números anteriores.

Cláusula 92.^a

Delegados sindicais beneficiários do crédito de tempo

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Se tiver 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Se tiver de 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Se tiver de 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Tendo 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula $6 + (n - 500) / 200$, representando n o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 93.^a

Comunicação à entidade patronal sobre a eleição e destituição dos delegados sindicais

1- A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte de comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso prévio de recepção, ou de *e-mail*, de que será afixada cópia dos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado em substituições ou cessação de funções.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 94.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seguintes casos:

- a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;
- b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:
 - 1) Caducidade;
 - 2) Revogação;
 - 3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 4) Despedimento coletivo;
 - 5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 6) Despedimento por inadaptação;
 - 7) Resolução pelo trabalhador;
 - 8) Denúncia pelo trabalhador.
- c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 95.^a

Caducidade de contrato de trabalho

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º, Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
 - 1) Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo;
 - 2) Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação.
- c) Despedimento por iniciativa do trabalhador:
 - 1) Artigo 350.º a 380.º, Modalidade de despedimento:
 - 1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

- 1.2) Despedimento coletivo;
- 1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- 1.4) Despedimento por inadaptação.
- 2) Artigo 381.º a 393.º - Ilícitude de despedimento.
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
 - 1) Artigo 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
 - 2) Artigo 400.º a 403.º - Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

Cláusula 96.^a

Reestruturação dos serviços

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

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

CAPÍTULO XIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 97.^a

Organização de serviços

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

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

Cláusula 98.^a

Obrigações gerais do empregador

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

- a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;
- c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;
- d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de proteção;
- e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e individual, e coordenação das medidas a adotar em caso de emergência e de perigo grave e iminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;
- f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de proteção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionados, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada;
- h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

Cláusula 99.^a**Obrigações gerais dos trabalhadores**

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

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;
- e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

Cláusula 100.^a**Informação e consulta dos trabalhadores**

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

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;
- b) As medidas e as instruções a adotar em caso de risco grave iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

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

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações dos existentes;
- d) Adoção de uma nova tecnologia;
- e) Atividade que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- Os representantes dos trabalhadores, ou na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados por escrito, sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

- a) A consulta deve ser realizada uma vez por ano;
- b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;
- c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

Cláusula 101.^a**Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho**

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

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

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

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

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

- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

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

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

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

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

Cláusula 102.^a

Formação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 103.^a

Comunicações

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

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

CAPÍTULO XIV

Conciliação da vida familiar e profissional

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 104.^a

Parentalidade

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

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

Cláusula 105.^a

Protecção na parentalidade

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das Regiões Autónomas;
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa para avaliação para adoção;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l) Faltas para assistência a filho;
- m) Faltas para assistência a neto;
- n) Licença para assistência a filho;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

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

Cláusula 106.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

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

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

3- Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seguintes casos:

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

Cláusula 107.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 108.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 109.^a

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

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

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 100.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

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

Cláusula 110.^a**Licença parental exclusiva do pai**

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

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 111.^a**Outros direitos da parentalidade**

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 46.º-A - Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida;
- e) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- g) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- h) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- i) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- j) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- k) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- l) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- m) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- p) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- q) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- s) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- t) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- u) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- v) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- w) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

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

k) Dispensa para avaliação para adoção;

l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das Regiões Autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

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

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

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

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

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

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

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

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

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

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

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

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

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 112.^a

Trabalho de menores

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

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

Cláusula 113.^a

Inspeções médicas

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

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

Cláusula 114.^a

Formação profissional

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

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 115.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

- a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;
- b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

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

- a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;
 - b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;
 - c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;
 - d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
 - e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
 - f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
 - g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;
 - h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;
 - i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;
 - j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;
 - k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;
 - l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.
- 3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seus seguintes artigos:
- a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;
 - b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

- c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;
- d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
- e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;
- f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 116.^a

Redução de capacidade para o trabalho

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

CAPÍTULO XV

Resolução de conflitos

Cláusula 117.^a

Comissão de resolução de conflitos

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão de resolução de conflitos (CRC), de composição paritária, com competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação da presente convenção.

2- A comissão será composta por três representantes da parte do empregador e três representantes da parte do Sindicato outorgante da presente convenção, o SETAAB. A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após comunicação à outra parte.

3- A CRC é competente para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre o empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação desta convenção.

4- Esta comissão é convocada por qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra, competindo a esta acusar a recepção e propor datas para o início das reuniões, devendo a primeira reunião ter lugar nos 15 dias seguintes àquela recepção.

5- A CRC delibera com a presença da totalidade dos seus membros. Em caso de falta, a mesma deverá ser justificada à comissão e à parte representada, devendo os membros presentes agendar nova reunião, cuja data será comunicada ao representante ou representantes faltosos.

6- Cada representante dispõe de um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos expressos.

7- A execução das deliberações está sujeita à concordância das partes que a devem suportar ou às quais é dirigida.

8- Não havendo concordância nos termos referidos no número anterior, a questão poderá ser sujeita a arbitragem voluntária nos termos legais.

9- As competências atribuídas a esta comissão podem ser assumidas pela comissão paritária, mediante acordo das partes nesse sentido.

Cláusula 118.^a

Procedimento de resoluções de conflitos

1- As partes outorgantes comprometem-se a privilegiar a resolução de conflitos emergentes da celebração, aplicação ou revisão da presente convenção que não sejam presentes ou tenham decisão da CRC através do recurso a procedimentos de conciliação ou mediação.

2- Não sendo possível ou viável a sua resolução pelas vias previstas no número anterior, as partes outorgantes assumem o compromisso de os submeter à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

3- Os outorgantes assumem ainda o compromisso de desenvolver diligências no sentido de constituir um centro de arbitragem voluntária institucionalizada para resolução de conflitos individuais de trabalho que envolvam empregadores e trabalhadores a quem esta convenção seja aplicável.

Cláusula 119.^a**Procedimento pluriconvencionais**

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes outorgantes admitem colaborar e participar, com entidades públicas e privadas, na constituição de centros de conciliação, mediação e arbitragem voluntária institucionalizada, de âmbito geral e sectorial, regional ou nacional, com competência para dirimir conflitos individuais ou colectivos de trabalho emergentes da aplicação ou execução dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritáriaCláusula 120.^a**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por um membro efectivo e um suplente, em representação de cada uma delas, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após comunicação à comissão.

3- A comissão paritária realizará a sua primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor da presente convenção, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas nos termos das convenções colectivas.

5- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

6- Os elementos da comissão paritária podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitóriasCláusula 121.^a**Condições de trabalho para o sector de viveiristas**

Durante a vigência do presente CCT continuam a ser aplicados ao subsector dos viveiristas o CCT das convenções coletivas outorgadas pelo SETAAB - Sindicato dos trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, outorgadas com a CAP, com a AAR, com a AABA e com a AHSA.

Cláusula 122.^a**Regimes mais favoráveis**

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

Cláusula 123.^a**Casos omissos**

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

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Ajudante de operador de máquinas especiais, pesadas ou industriais - É o/a trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras e procede às cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos - É o/a trabalhador(a) que manipula e aplica de forma segura produtos fitofarmacêuticos, minimizando os riscos para o aplicador, o ambiente, culturas, espécies e organismos visados e para o consumidor, de acordo com os princípios da proteção integrada. Controla, conserva e mantém materiais de aplicação de acordo com normas técnicas. Verifica as condições e características dos locais de armazenamento de produtos fitofarmacêuticos e de transporte por forma a que as mesmas sejam realizadas com segurança e de modo a prevenir a existência de acidentes de trabalho.

Assistente administrativo(a) - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência em suporte papel e através de meios informáticos e encaminha-a para os respetivos destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Emetrador(a) ou ajuntador(a) - É o/a trabalhador(a) que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

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

Enxertador(a) ou podador(a) - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos especializados de enxertia ou poda.

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

Gadanhador(a) - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Limpador(a) de árvores ou esgalhador(a) - É o/a trabalhador(a) que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande e médio porte, nomeadamente poda e desramação de ramos e arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

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

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

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

Motosserrista - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores. Efetua medições florestais e registo de dados. Opera com equipamentos moto manuais e equipamentos de proteção individual. Procede à manutenção dos espaços florestais. Previne os incêndios florestais. Aplica processos e métodos de proteção fitossanitária. Procede a operações inerentes

ao abate de árvores. Extrai o material lenhosos do terreno. Efetua a manutenção e conservação da motosserra. Aplica os procedimentos técnicos associados ao abate de árvores em situação difícil.

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

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

Operador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho florestal e proteção do ambiente. Executa tarefas de manutenção, proteção e exploração de material lenhoso nos espaços florestais. Executa tarefas inerentes à produção de plantas em viveiro e movimentação no seu interior. Instala povoamentos florestais, de acordo com as técnicas pré-determinadas. Executa diversos tipos de podas e desramações em árvores. Procede às operações de resinagem, de acordo com a legislação em vigor. Procede à extração de cortiça em sobreiros vivos (descortiçamento), respeitando a legislação em vigor. Procede à apanha de sementes e frutos de espécies florestais em povoamentos selecionados. Procede aos cálculos das produções de lenha, de resina, de cortiça, de cogumelos e de sementes obtidas por exploração ou por hectare. Executa tarefas relacionadas com a atividade cinegética. Opera, regula e efetua a manutenção de equipamentos florestais e máquinas agrícolas adequadas às atividades a realizar. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e maquinaria utilizados e das instalações da exploração. Procede ao registo de dados da atividade do operador e da exploração florestal.

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

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

Operador(a) de máquinas especiais, pesadas ou industriais - É o/a trabalhador(a) que conduz, manobra e assegura a manutenção de máquinas pesadas, tais como máquinas de terraplanagem florestais (por exemplo, escavadoras hidráulicas, bulldozers, motoniveladoras, empilhadores, etc.), para as quais se encontra devidamente habilitado.

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

Porta-miras - É o/a trabalhador(a) que realiza a execução de trabalhos de um topógrafo, segundo as suas instruções, no transporte ou colocação dos aparelhos óticos a utilizar, fixando e posicionando determinados alvos, e transporta o equipamento necessário.

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

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

Técnico(a) agro-florestal - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa trabalhos técnicos na agricultura ou na floresta consentâneos com a sua formação.

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

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

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

Técnico(a) de recursos florestais e ambientais - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho florestal. Colabora na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o respeito pelo ambiente e a utilização sustentada dos recursos naturais. Elabora relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

Tirador(a) de cortiça amadia ou empilhador- É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos necessários e conducentes à extração de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

Tirador(a) de cortiça falca - É o/a trabalhador(a) que executa necessários e conducentes à extração de cortiça falca.

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

Trabalhador(a) de descasque de madeiras - É o/a trabalhador(a) que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Níveis, categorias profissionais e enquadramentos

Níveis	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
		Para vigorar de 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025
1	Técnico(a) agroflorestal Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) licenciado Técnico(a) de recursos florestais e ambientais	1 083,00 €
2	Técnico(a) agroflorestal de 1.º ano Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes de 1.º ano Técnico(a) licenciado de 1.º ano Técnico(a) de recursos florestais e ambientais de 1.º ano	1 017,00 €
3	Encarregado(a) geral Operador(a) de máquinas especiais, pesadas ou industriais Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção	956,00 €
4	Ajudante de operador(a) de máquinas especiais Assistente administrativo(a) Motorista de pesados Motosserrista Técnico(a) de manutenção de 1.º ano Tirador(a) de cortiça amadia ou empilhador	925,00 €
5	Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Motorista de ligeiros Operador(a) agrícola Operador(a) apícola Operador(a) florestal Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) pecuário Operador(a) de máquinas agrícolas ou florestais Sapador florestal Tirador(a) de cortiça falca	904,00 €
6	Ajudante de mecânico Ajudante de motorista Ajudante de operador(a) de máquinas pesadas ou industriais Emetrador(a) ou ajuntador(a) Exertador(a) ou podador(a) Gadanhador(a) Jardineiro(a) Limpador(a) de árvores ou esgalhador(a) Porta-miras Trabalhador(a) de descasque de madeiras	883,00 €
7	Estagiário(a) administrativo(a) Trabalhador(a) agrícola ou florestal	880,00 €

ANEXO III

Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal

Para vigorar de 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025

Categorias	Vencimento por hora com propocionais (Férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)	Vencimento por dia com propocionais (Férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)
Nível 3	6,79 €	54,32 €
Nível 4	7,02 €	52,40 €
Nível 5	6,38 €	51,04 €
Nível 4	6,23 €	49,84 €
Nível 5	6,21 €	49,68 €

Lisboa, 24 de fevereiro de 2025.

Pela ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente:

Pedro Serra Ramos, como mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Depositado em 9 de maio de 2025, a fl. 101 do livro n.º 13, com o n.º 128/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outra

Com publicação de alteração salarial e texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2024.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

- 1- (*Mantém-se.*)
- a) (*Mantém-se;*)
- b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ.
- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- O presente contrato coletivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- As tabelas salariais e o subsídio de refeição constantes do anexo I-A: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e março de 2025; A tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre abril e dezembro de 2025. As tabelas salariais e subsídio de refeição constante do anexo I-B: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e março de 2025; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre abril e dezembro de 2025
- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais e outro indicado pelo SINDEQ. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros.
- 5- (*Mantém-se.*)
- 6- (*Mantém-se.*)
- 7- (*Mantém-se.*)

Cláusula 42.^a**Subsídio de refeição**

- 1- O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de 2,65 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado a que esteja obrigado.
- 2- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado para os efeitos de férias e subsídios de férias e de Natal.
- 3- Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 35.^a a 38.^a, 87.^a e 88.^a deste CCT não há lugar à atribuição do subsídio de refeição.

4- A criação deste subsídio não prejudica outro ou outros que a empresa queira praticar, desde que não sejam da mesma natureza.

5- A referência ao dia completo de trabalho a que o trabalhador esteja obrigado nos casos de utilização das faculdades previstas nas cláusulas 85.^a e 86.^a é naturalmente entendida como restrita ao número de horas que o trabalhador esteja obrigado a prestar efetivamente enquanto e nos dias em que beneficiar dessa faculdade.

Cláusula 103.^a

Disposição final

Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2024 (texto consolidado), e que não foram objeto da presente revisão.

1- O regime constante do presente contrato coletivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I-A

Sector da produção

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

De 1 de janeiro a 31 de março 2025	
Grupos	Remunerações (€)
A	1 106,00
B	1 104,00
C	926,00
D	870,00
E	870,00
F	870,00
G	870,00
H	870,00
I	870,00

De 1 de abril a 31 de dezembro de 2025	
Grupos	Remunerações (€)
A	1 156,00
B	1 054,00
C	976,00
D	900,00
E	890,00
F	880,00
G	874,00
H	872,00
I	871,00

Subsídio de refeição - 2,65 €, nos termos definidos na cláusula 42.^a

ANEXO I-B

Sector administrativo

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

De 1 de janeiro a 31 de março de 2025	
Grupos	Remunerações (€)
A	1 144,00
B	1 030,00
C	950,00
D	915,00
E	895,00
F	870,00
G	870,00
H	870,00

De 1 de abril a 31 de dezembro de 2025	
Grupos	Remunerações (€)
A	1 194,00
B	1 080,00
C	1 000,00
D	965,00
E	945,00
F	890,00
G	885,00
H	871,00

Subsídio de refeição - 2,65 €, nos termos definidos na cláusula 42.^a

Porto, 25 de fevereiro de 2025.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVC/APIV:

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Depositado em 8 de maio de 2025, a fl. 101 do livro n.º 13, com o n.º 125/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Acordo de revisão parcial do CCT

1- A Associação Portuguesa de Editores e Livreiros (APEL) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos do Setor de Serviços (SITESE) acordam na revisão parcial do contrato coletivo de trabalho entre a APEL e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, com as retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 45, de 8 de dezembro de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2022 e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, nos termos seguintes:

Cláusula 3.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- [Mantém redação.]

2- As tabelas salariais constantes do anexo I, o valor do abono para falhas, do subsídio de refeição, das ajudas de custo e das diuturnidades entram em vigor em 1 de janeiro de 2025 e vigoram até 31 de dezembro de 2025.

3- [Anterior número 4.]

4- [Anterior número 5.]

Cláusula 11.^a**Comissão de serviço**

1- Além dos casos especialmente previstos na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos correspondentes às categorias de gestor de lojas, livreiro gerente, livreiro especialista, diretor, chefe de departamento, chefe de equipa, revisor especialista e editor especialista.

2- [Mantém redação.]

3- [Mantém redação.]

Cláusula 30.^a**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores com funções de recebimento e/ou pagamentos terão direito a um abono para falhas no seguinte montante:

2025
17,10 €

2- [Inalterado.]

Cláusula 31.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, ao pagamento de subsídio de refeição no seguinte montante:

2025
5,75 €

2- *[Inalterado.]*

3- *[Inalterado.]*

4- *[Inalterado.]*

5- Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado ao domingo, ao pagamento de subsídio de refeição no seguinte montante:

2025
8,55 €

Cláusula 35.^a**Ajudas de custo**

1- A entidade empregadora obriga-se a pagar ao trabalhador as despesas de deslocação, alojamento e alimentação efetuadas em deslocações de serviço, nos termos previstos na tabela seguinte:

	2025
Ausência do local de trabalho dia inteiro	37,85 €
Ausência do local de trabalho meio-dia com regresso à residência	9,89 €
Ausência do local de trabalho meio dia com alojamento	22,50 €

2- *[Mantém redação.]*

Cláusula 36.^a**Diuturnidades**

1- *[Mantém redação.]*

2- O valor de cada diuturnidade é de:

2025
13,55 €

3- *[Inalterado.]*

Cláusula 58.^a**Novas categorias**

É aditada a nova categoria profissional de sub-encarregado de armazém.

Cláusula 60.^a**Reclassificações**

1- No prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor do presente CCT, as empresas procederão à reclassificação dos seus trabalhadores, nos termos constantes da tabela seguinte.

2- Os trabalhadores cujas categorias profissionais sejam reclassificadas mantêm na nova categoria a antiguidade que detinham.

Designação actual	Nova designação
Escriturário 1	Assistente administrativo 1
Escriturário 2	Assistente administrativo 2
Escriturário 3	Assistente administrativo 3
Escriturário 4	Assistente administrativo 4
Escriturário 5	Assistente administrativo 5
Escriturário 6	Assistente administrativo 6
Escriturário especialista	Administrativo especialista
Escriturário coordenador	Coordenador administrativo

ANEXO I

Carreiras

1- Comércio e armazém

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Comercial	[<i>Mantém redação</i>]	Gestor de clientes	980,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Vendedor sénior	935,00 €
		Vendedor júnior	925,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Delegado comercial	925,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Repositor	880,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Livreiro	[<i>Mantém redação</i>]	Gestor de lojas	1 050,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Livreiro gerente	980,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Livreiro especialista	930,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Livreiro nível 6	920,00 €
		Livreiro nível 5	912,00 €
		Livreiro nível 4	904,00 €
		Livreiro nível 3	896,00 €
		Livreiro nível 2	888,00 €
		Livreiro nível 1	880,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Cafeteiro	[<i>Mantém redação</i>]	Chefe cafeteria	935,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Cafeteiro	890,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Copeiro	880,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Armazenista	[<i>Mantém redação</i>]	Encarregado de armazém	980,00 €
	Coordena uma secção do armazém e as pessoas que nela trabalham, procurando garantir o bom funcionamento da secção.	Sub-encarregado de armazém	955,00 €
	Executa, sob orientações do sub-encarregado de armazém ou do encarregado de armazém, tarefas mais exigentes do operador de armazém, tratando de temas de maior complexidade que envolvam planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e logística, podendo coordenar atividades, projetos e equipas.	Operador de armazém especialista	935,00 €
	Executa, sob orientações do encarregado de armazém, tarefas mais exigentes do operador de armazém, tratando de temas de média complexidade que envolvam planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e logística.	Operador de armazém sénior	896,00 €
	Desempenha de forma polivalente todas as tarefas necessárias ao bom funcionamento do armazém, designadamente, os processos de receção, marcação, armazenagem e expedição de mercadorias e elaboração dos inerentes registos. Compete-lhe, igualmente, conduzir com zelo e diligência máquinas, gruas de elevação e empilhadoras. É ainda responsável pelo respetivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.	Operador de armazém	880,00 €

II - Escritório

1- Carreiras comuns aos sectores livreiro e editorial

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Dirigente	[<i>Mantém redação</i>]	Diretor	1 145,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Chefe de departamento	1 075,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Chefe de equipa	1 015,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Técnica	[<i>Mantém redação</i>]	Técnico especialista	1 070,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Técnico sénior	1 000,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Técnico	935,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Técnico júnior	880,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Informática	[<i>Mantém redação</i>]	Programador especialista	1 075,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Programador sénior	1 035,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Programador júnior	985,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Analista especialista	985,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Analista sénior	945,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Analista júnior	935,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Assistente informático	895,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Administrativa	[<i>Mantém redação</i>]	Administrativo coordenador	980,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Secretário de direção	940,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Administrativo especialista	930,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Assistente administrativo 6	920,00 €
		Assistente administrativo 5	912,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Assistente administrativo 4	904,00 €
		Assistente administrativo 3	896,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Assistente administrativo 2	888,00 €
		Assistente administrativo 1	880,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Apoio geral	[<i>Mantém redação</i>]	Rececionista	888,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Operador de centro de contacto	888,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Vigilante	961,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Distribuidor	880,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Serviço externo	880,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Empregado de limpeza	880,00 €

2- Carreiras do setor editorial

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Tradução	[<i>Mantém redação</i>]	Tradutor sénior	945,00 €
		Tradutor júnior	922,00 €
Revisão	[<i>Mantém redação</i>]	Revisor especialista	945,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Revisor 2	922,00 €
	[<i>Mantém redação</i>]	Revisor 1	896,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Edição	Executa, com elevada autonomia e com grande autonomia técnica, trabalho intelectual de elevada complexidade e responsabilidade na área editorial em consonância com as orientações e objetivos definidos pela empresa, podendo coordenar atividades, projetos e equipas, na respetiva área editorial. Faz leitura prévia de originais. Assegura conformidade entre projeto editorial da chancela, os originais que vão sendo selecionados e o seu enquadramento no mercado. Supervisiona um tratamento contratual e administrativo adequado dos projetos. Elabora plano editorial de forma conexa com as escolhas previamente feitas. Assegura a viabilização das propostas que aproximam os textos dos seus adequados cabimentos, orçamental e editorial.	Editor especialista	1 075,00 €
	Assegura coerência entre plano editorial e cronograma de produção. Assegura o bom cumprimento dos objetivos fixados no plano editorial. Assegura coerência gráfica e editorial nas obras, publicadas. Supervisiona informação e marketing dos autores e das obras. Otimiza o relacionamento com terceiros, sobretudo com os autores. Aprofunda as expectativas dos autores e agentes em consonância com os da editora. Integra as estratégias de marketing dos diversos projetos editoriais.		
	[Mantém redação]	Editor	1 005,00 €
	[Mantém redação]	Assistente editorial	945,00 €

Artigo 2.º

Caráter globalmente mais favorável

As partes outorgantes reconhecem este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

Declaração final

Para efeitos de cumprimento da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as outorgantes declaram que o presente CCT abrange, à presente data, 1080 empregadores e 4100 trabalhadores.

Lisboa, 28 de março de 2025.

Pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros:

Luís Miguel Neto Pauseiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de maio de 2025, a fl. 100 do livro n.º 13, com o n.º 123/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras

Revisão do contrato coletivo de trabalho para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários.

Revisão salarial e outras ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCTCláusula 1.^a**Designação das entidades celebrantes**

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, bem como pelas associações sindicais por esta representada e outorgantes do CCT.

Cláusula 2.^a**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- (...)

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

(...)

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitóriasCláusula 84.^a**Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT**

1- Mantém-se em vigor o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de julho de 2023, em tudo o que não foi acordado alterar na presente revisão.

2- (...)

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1 559,00 €
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 331,00 €
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade	1 195,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 161,00 €
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	1 063,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	970,00 €
VII	Assistente administrativo II Empregado de serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	945,00 €
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	938,00 €

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Rececionista	928,00 €
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	918,00 €
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logístico estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	908,00 €
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	898,00 €
XIII	Praticante	870,00 €

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

Cláusula 28.^a - Deslocações em serviço - 16,55 €;

Cláusula 29.^a - Viagens em serviço - 71,65 €;

Cláusula 49.^a - Diuturnidades - 8,45 €;

Cláusula 53.^a - Subsídio de refeição - 9,70 €;

Cláusula 56.^a - Abono para falhas - 47,50 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 60 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 15 de abril de 2025.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Catarina dos Reis Barreiros, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de maio de 2025, a fl. 101 do livro n.º 13, com o n.º 127/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Revisão global

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2023 e n.º 19, de 22 de maio de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 198 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e serão revistas anualmente.

4- A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate duma revisão global do acordo ou de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respetivamente.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

6- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

7- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8- Se não houver resposta ou esta se não conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

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

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os seguintes requisitos gerais:

a) Idade mínima legal;

b) Escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;

c) Aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2- São requisitos especiais de admissão os que, em cada caso, forem fixados para o respectivo processo de recrutamento;

3- A escolaridade mínima obrigatória ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas nos seguintes casos:

a) Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da};

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de quaisquer das profissões previstas neste AE.

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

Cláusula 4.^a

Condições especiais de admissão

As condições especiais da admissão constam do anexo I e II, sem prejuízo no disposto na lei geral quanto ao período experimental.

Cláusula 5.^a

Admissão para substituição

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

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

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

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhe-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se, dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

Cláusula 6.^a

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

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

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

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

e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime

de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situações referidas em qualquer das alíneas *a)* a *e)* do número anterior.

4- Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contratos de trabalho a termo.

Cláusula 7.^a

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com a indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo a associação sindical em que o trabalhador esteja filiado no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos previsto em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais e níveis de remuneração

1- As categorias profissionais e as respectivas definições de funções estão estabelecidas nos anexos I, II e III.

2- As classificações dos trabalhadores são feitas pela entidade patronal, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada trabalhador.

3- É vedado à empresa atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste AE.

4- Compete à comissão paritária, prevista neste AE, e a pedido de uma das partes, deliberar sobre a criação de novas categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente AE, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 9.^a

Promoção e acesso

1- Constitui promoção ou acesso a promoção de um trabalhador à categoria superior da mesma área, ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2- Os trabalhadores ascenderão à categoria superior em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

Cláusula 10.^a

Carreira profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, a carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada nos anexos I, II e III.

Cláusula 11.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas no presente AE são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II e III.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 12.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- g) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais, e a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- h) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de Segurança Social e outros a estes inerentes;
- i) Enviar ao sindicato as quotas sindicais descontadas a cada trabalhador sindicalizado no SETAAB.

Cláusula 13.^a**Deveres dos trabalhadores**

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável direto providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma a que a sua permanência não ultrapasse o período máximo de quatro horas, ou excepcionalmente o período seguinte, se desse abandono resultarem danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal, como emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que, por aquela, lhes for atribuída.

Cláusula 14.^a**Garantia dos trabalhadores**

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;

- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador salvo nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.^a do presente AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Competência da empresa

- 1- Dentro dos limites decorrentes do AE e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.
- 2- A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciadas na lei e neste AE.
- 3- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.
- 4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respectivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.
- 2- Os períodos normais de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

Cláusula 17.^a

Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

- a) Horário normal - Aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início ea duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) Horário desfasado - Aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;
- c) Horário de turnos - Aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- d) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - Quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

- 1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na Parmalat Portugal, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais.
- 2- A duração do trabalho diário não poderá exceder oito horas.
- 3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador

prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 19.^a

Antecipação do início e termo do horário de trabalho

A antecipação do horário de trabalho pode ser feita nos seguintes termos:

1- Os colaboradores a quem no início dos turnos incumbir a preparação de trabalhos ou equipamentos necessários ao normal funcionamento da produção anteciparão duas horas, nesses dias, o início e o termo do seu período de trabalho.

2- A cada trabalhador em horário de antecipação será pago um prémio de 200 % por cada hora de cada dia de antecipação efectiva.

3- No início de cada mês, a direcção fabril dará público conhecimento aos trabalhadores destacados para o horário de antecipação.

4- Por motivos plausíveis e justificáveis poder-se-á proceder à troca dos indigitados.

Cláusula 20.^a

Trabalho por turnos

1- A Parmalat Portugal obriga-se a afixar, em janeiro de cada ano, as escalas anuais previstas, podendo ser alteradas nos termos da lei em função de novas necessidades impostas pela organização do trabalho.

2- A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após consulta dos delegados sindicais.

3- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifesta dos pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

4- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o dia de descanso semanal.

5- Podem ser efetuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e atempadamente comunicadas à Parmalat Portugal.

6- Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, o qual será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

7- Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a Parmalat Portugal e o trabalhador.

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

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano e ainda os trabalhadores menores.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a Parmalat Portugal deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

- Pequeno-almoço	2,49 €;
- Almoço	9,50 €;
- Jantar	9,50 €;
- Ceia	2,49 €.

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, a Parmalat Portugal suportará o custo efectivo do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte por parte do trabalhador no período de trinta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a Parmalat Portugal suportará o custo efectivo do transporte de e para a empresa, podendo, em alternativa, assegurar o custo efectivo da deslocação.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 41.^a

Cláusula 22.^a

Condições de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

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

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, trabalhadoras grávidas, trabalhadores ou trabalhadoras com filhos com idade inferior a 12 meses e ainda os trabalhadores menores.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a empresa deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

– Pequeno-almoço	2,49 €;
– Almoço	9,50 €;
– Jantar	9,50 €;
– Ceia	2,49 €.

Cláusula 23.^a

Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto na cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites.

a) O trabalho 200 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) 48 horas totais de trabalho por semana;

d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 24.^a

Descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

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

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

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

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

Cláusula 25.^a**Isenção de horário de trabalho**

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

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

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

c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- Os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 32.^a

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalhoCláusula 26.^a**Definição e âmbito**

1- Considera-se retribuição aquilo que, nos termos da lei e do presente AE, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende, para além da remuneração base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal e a isenção por horário de trabalho.

3- A empresa pode, ainda, conceder gratificações ou prestações extraordinárias como recompensa ou como prémio do desempenho ou mérito profissionais do trabalhador ou dos bons resultados obtidos pela empresa.

Cláusula 27.^a**Local, forma e data do pagamento da retribuição**

1- A Parmalat Portugal procederá ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, a Parmalat Portugal deverá entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 28.^a**Remuneração horária**

1- A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

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

em que

RH = Remuneração horária;

RM = Remuneração mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

Cláusula 29.^a**Diuturnidades**

1- À remuneração base fixada pela tabela salarial constante do presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 %, por cada três anos de permanência na empresa, independentemente da categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para a centésima de euros mais próxima.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

3- A antiguidade para efeitos do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula conta-se a partir do mês de março de 1995.

Cláusula 30.^a**Subsídio de Natal**

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

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

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

5- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, os trabalhadores terão direito a receber o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso, tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram trabalho.

7- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço.

Cláusula 31.^a**Subsídio de férias**

1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2- No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

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

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

Cláusula 32.^a**Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 33.^a**Abono para falhas**

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 31,50 €.

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

Cláusula 34.^a**Subsídio de turno**

1- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno

calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:

- a) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 30 %;
- b) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis e com interrupção de laboração ao fim-de-semana - 27 %;
- c) Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável - 20 %;
- d) Regime de três turnos com folgas fixas - 18 %;
- e) Regime de dois turnos com folgas variáveis - 18 %;
- f) Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 15 %;
- g) Regime de dois turnos com folgas fixas - 13 %.

2- Enquanto a linha do leite pasteurizado existir na empresa, o subsídio de turno dos seus trabalhadores será abrangido pelos acréscimos decorrentes da variação do tipo de folgas conforme o número anterior (para três turnos, 2 % ou 10 %; para dois turnos, 2 % ou 5 %).

3- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no número 1 desta cláusula os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de laboração contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variantes do horário de trabalho semanal igualou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

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

5- Quando haja mudanças temporárias do regime de três turnos para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o valor do mesmo será mantido como excedente da remuneração, desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alterações ou cessação do número de turnos por necessidade exclusiva da empresa, até ao máximo de 30 dias úteis.

Cláusula 35.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

1- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia. Para efeito do disposto no número 1, considera-se como trabalho nocturno o trabalho prestado a partir das 20h00 até às 7h00 da manhã.

Cláusula 36.^a

Substituições temporárias

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

3- Se esta substituição se prolongar por mais de 90 dias consecutivos, o trabalhador terá direito à passagem à categoria do substituído.

Cláusula 37.^a

Subsídio de alimentação

1- A Parmalat Portugal atribuirá um subsídio de alimentação de 9,50 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo a 1 de janeiro de 2025, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2- A Parmalat Portugal poderá passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição do subsídio e vice-versa, desde que ouvidos os delegados sindicais.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho.

4- Não haverá direito ao recebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 41.^a

Cláusula 38.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

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

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

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 120 % da retribuição normal.

3- Não é exigível pelos trabalhadores o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela Parmalat Portugal, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações em serviçoCláusula 39.^a**Local habitual de trabalho**

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

Cláusula 40.^a**Transferência**

1- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

2- O trabalhador pode ser livremente transferido do seu local habitual de trabalho para um outro, desde que tal transferência se dê num raio de distância não superior a 30 km.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Parmalat Portugal, salvo o estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Parmalat Portugal pagará, para o período de um ano, um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

Cláusula 41.^a**Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

3- Nas deslocações em serviço o trabalhador terá direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a Parmalat Portugal lho proporcionar;
- b) Alojamento, através de marcação e pagamento efectuados directamente pela Parmalat Portugal;
- c) Caso isto seja comprovadamente impossível, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de alojamento contra apresentação de factura, segundo valores considerados razoáveis;
- d) Pagamento das refeições que esteja impossibilitado de tomar no local habitual, nos seguintes períodos:
 - Pequeno-almoço Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;
 - Almoço Das 11h30 às 14h00;
 - Jantar Das 19h00 às 21h30;
 - Ceia Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

- Pequeno-almoço 2,55 €;
- Almoço 9,50 €;
- Jantar 9,50 €;
- Ceia 3,32 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos nesta cláusula, desde que lhe seja fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- No caso de o trabalhador usar excepcionalmente transporte próprio para a deslocação em serviço, desde que autorizado por escrito pela entidade patronal terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido no valor correspondente ao produto do coeficiente 0,40 sobre o preço da gasolina super.

8- Os trabalhadores deslocados do local de trabalho de Águas de Moura, por um período igual ou superior a 30 dias têm direito a 4 horas por mês para tratar de assuntos particulares.

Cláusula 42.^a

Deslocações ao estrangeiro

1- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente viagem, alojamento, alimentação e representação necessariamente impostas pela deslocação.

2- O direito estabelecido no número anterior será definido caso a caso pela empresa.

3- Ao trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, a Parmalat Portugal pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva, em caso de morte ou incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

A Parmalat Portugal poderá transferir a responsabilidade destas indemnizações para uma empresa seguradora.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

2- Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos, dos necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros.

Cláusula 44.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Dia de Corpo de Deus;
- 10 de Junho;

15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

- 2- Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:
O feriado municipal do concelho do local de trabalho;
A Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 45.^a

Férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
2- O direito a férias é irrenunciável, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Aquisição do direito a férias

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
2- Quando o início da prestação de trabalhador ocorra no 2.º semestre e do ano civil, o direito a férias só se vence pós o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.
3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre e do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 47.^a

Duração do período das férias

- 1- O período anual de férias é de 24 dias úteis a partir de 2015.
2- A Parmalat Portugal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:
a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 e maio e 31 de outubro;
b) Por período inferior a 15 dias consecutivos, ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante acordo com os delegados sindicais.
3- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo 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 as remunerações e os subsídios de férias correspondente à diferença, em prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.
5- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, em exclusão os feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.
6- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.
7- Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolado, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Parmalat Portugal e o trabalhador.
2- Na falta de acordo, caberá a Parmalat Portugal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.
3- No caso previsto no número anterior, a Parmalat Portugal só pode marcar o período de férias entre 1 de

maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4- Salvo se houver prejuízo para a Parmalat Portugal, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Parmalat Portugal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- 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 pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 49.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias nos termos da cláusula 31.^a

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

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

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

1- A Parmalat Portugal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- A licença sem retribuição caducará quando o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida para este fim.

6- A Parmalat Portugal pode contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, em conformidade com as disposições previstas para o contrato a prazo.

Cláusula 51.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por mais de um mês, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE lhe estavam a ser atribuídas.

2- O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O contrato caducará quando se torne certo de que o impedimento é definitivo.

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

Cláusula 52.^a

Definição de falta

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

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

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:
 - Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;
 - Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;
 - Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
 - Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
 - f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
 - g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A candidato a cargo publico, nos termos da lei eleitoral;
 - i) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;
 - j) As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;
 - k) As que por leis sejam como tal consideradas.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas pelos membros da direção de associação sindical, comissão sindical ou intersindical, para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste AE;
- b) As dadas pelos membros da comissão de trabalhadores ou comissão de SST - Segurança e saúde no trabalho, para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste AE;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de Segurança Social respetivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa.

Cláusula 55.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 56.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.^a**Comunicação e prova de falta**

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas logo que possível.

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

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

Cláusula 58.^a**Subsídio de assiduidade**

1- A fim de premiar a assiduidade dos trabalhadores da Parmalat Portugal, é instituído por cada categoria um subsídio de assiduidade, pago mensalmente (ver anexo II), com a seguinte regulamentação:

a) No caso de o trabalhador faltar dois dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 10 % do seu valor;

b) No caso de o trabalhador faltar três dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 20 % do seu valor;

c) No caso de o trabalhador faltar quatro dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 40 % do seu valor;

d) No caso de as faltas serem superiores a quatro dias no mês, o subsídio não será devido ao trabalhador.

2- Não são consideradas as faltas previstas na alínea b) e c) da cláusula 53.^a Para efeitos de número 1 desta cláusula, deixam de ser consideradas as faltas dadas por trabalhador-estudante, devidamente informadas e justificadas, a baixa por maternidade, os dias de paternidade, assim como as causadas por acidente de trabalho, desde que seja demonstrado que o trabalhador em causa não desrespeitou nenhuma norma de higiene e segurança estabelecida para aquele posto de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Outros benefícios dos trabalhadoresCláusula 59.^a**Seguro de saúde**

1- Os trabalhadores com mais de 6 meses de antiguidade terão direito à atribuição de um seguro de saúde que terá as garantias referidas no número seguinte, nas condições e termos a definir pela empresa, cujos encargos desta, por trabalhador, terão como limite de crescimento a taxa de inflação.

2- As garantias asseguradas são:

- a) Hospitalização;
- b) Ambulatório: consultas e outras despesas;
- c) Estomatologia: consultas e outras despesas;
- d) Próteses e ortóteses;
- e) Assistência médica ao domicílio;
- f) Cobertura da segunda opinião médica.

Cláusula 60.^a**Dia de aniversário**

Aos trabalhadores da Parmalat Portugal, L.^{da} será atribuído o benefício do dia do aniversário, com a seguinte aplicabilidade:

- a) O gozo do dia de aniversário deve ser, sempre que possível e autorizado pela chefia, no próprio dia, informando a chefia por escrito no documento oficial das ausências, com 5 dias de antecedência;
- b) Quando o dia de aniversário coincide com o dia de folga ou feriado, terá de ser gozado, no dia útil a seguir, desde que autorizado pela chefia, e informando a mesma por escrito no documento oficial das ausências, com 5 dias de antecedência;
- c) Caso o trabalhador não esteja ao serviço no momento do seu aniversário (ex.: baixa médica, ausências prolongadas), não poderá acumular esse dia;
- d) Este benefício não é acumulado com dias de férias ou folgas.

CAPÍTULO IX

Assuntos regulamentados pela lei geralCláusula 61.^a**Remissões**

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Contratos a termo;
- b) Cessação do contrato de trabalho;
- c) Disciplina;
- d) Condições particulares de trabalho: Proteção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) Formação profissional;
- g) Atividade sindical.

CAPÍTULO X

Relações entre as partes outorgantes do presente AECláusula 62.^a**Comissão paritária**

1- No prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente AE será constituída uma comissão paritária, composta por dois elementos em representação da empresa e dois em representação do SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2- Para efeitos do número anterior, cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, para que no prazo máximo de 45 dias após a publicação do presente AE se possa enviar ao Ministério Solidariedade, Emprego e Segurança Social, para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a constituição da referida comissão paritária.

3- A comissão elaborará no prazo máximo de 60 dias o seu próprio regulamento de funcionamento.

4- A comissão funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros serem substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

5- Compete à comissão paritária, nomeadamente:

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

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e finaisCláusula 63.^a**Reclassificação profissional**

1- A Parmalat Portugal deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I do presente AE.

2- Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os trabalhadores interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3- A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da empresa; no caso de reclamação, a empresa deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, que tem igual prazo para se pronunciar.

4- As reclassificações efetuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 64.^a**Manutenção de regalias adquiridas**

1- Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer diminuição de remuneração ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na Parmalat Portugal (Águas de Moura) à data da entrada em vigor do presente AE.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente AE.

Cláusula 65.^a**Declaração de maior favorabilidade**

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis aos trabalhadores ao serviço da Parmalat Portugal (Águas de Moura), que ficam integralmente revogados.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante - É o trabalhador que sob a orientação de operário especializado executa tarefas pouco complexas predominantemente manuais e de carácter auxiliar. Assegura serviços de movimentação de produtos e limpezas de equipamentos e instalações.

Ajudante de processo - É o trabalhador que executa em colaboração direta com os trabalhadores qualificados tarefas e operações simples de apoio à produção. Assegura serviços de movimentação, manuais ou motorizados, de produtos, limpeza de equipamentos e instalações. Pode executar outras operações simples com máquinas.

Analista - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos, químicos e microbiológicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou materiais, bem como das respetivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas atividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e verificação do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises físico-químicas, microbiológicas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química e da microbiologia laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou microbiológicos inerentes ao controlo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

Analista qualificado - É o analista capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de atividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar atividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

Auxiliar administrativo(a) (graus III, II e I) - É o/a trabalhador/a que executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente assegura a comunicação e documentação de secretariado numa secção ou serviço. Auxilia os administrativos de nível superior e prepara-se, eventualmente, para essas funções.

Chefe de secção - É o trabalhador, predominantemente administrativo, que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspetos, funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve atividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objetivos fixados superiormente. Orienta nos aspetos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, planifica, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias. Dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, dirige o pessoal sob as suas ordens planeia as atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de turno - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector fabril, que trabalha em regime de turnos, para que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Controlador(a) de entregas - É o/a trabalhador/a que requisita as viaturas necessárias para as entregas diárias aos clientes (e para outros fins, quando necessário); controla as encomendas tendo em conta o cliente, a data de entrega, o stock disponível e as promoções em vigor. Confere a faturação emitida pelos transportadores e elabora o mapa de entregas diárias.

Encarregado(a) - É o/a trabalhador/a que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respetiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Escriturário(a) - É o/a trabalhador/a que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, e outros documentos, manual-

mente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido; separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efetua o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa; coordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, opera em computadores, nomeadamente de recolha de dados ou introdução de dados e utiliza os terminais de telefax para enviar os fax elaborados.

Escriturário(a) principal - É o/a trabalhador/a que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escriturário, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao escriturário.

Fiel de armazém - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais e de qualidade. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

Fiel de armazém qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de atividade, que chefia.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor; providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível na central; executa a manutenção e controlo da osmose; procede à limpeza da caldeira; controla a central pneumática, a central de frio e de água; recolhe o registo dos consumos de energia elétrica. Comunica superiormente anomalias verificadas e procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informação sobre eventuais anomalias que deteta. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

Operador(a) de máquinas de transporte e elevação - É o/a trabalhador/a que, sob orientação superior, assegura serviços motorizados e por vezes manuais de movimentação, colocação, arrumação e agrupamento de materiais e produtos; identifica-os, faz contagens e colabora na organização de armazéns, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito do serviço em que está inserido. É responsável pela manutenção corrente e limpeza dos equipamentos atribuídos bem como dos seus locais de trabalho. Pode executar outras operações simples com máquinas.

Operador(a) de processo - É o/a trabalhador/a qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efetuando as correções e ajustes necessários de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; zela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

Operador(a) de processo principal - É o/a trabalhador/a altamente qualificado, cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de

1.^a, na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a atividade de trabalhadores de escalão inferior. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

Pedreiro - É o trabalhador que executa, exclusivamente ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da empresa. Prepara superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Proceda eventualmente à colocação de vidros.

Técnico(a) administrativo(a)/industrial - É o/a trabalhador/a que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de atividade, tendo em conta a consecução dos objetivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade, garantindo a sua correta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções de chefia hierárquica ou na condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico(a) estagiário(a) - É o/a trabalhador/a que ao nível da função exigida faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico(a) industrial - É o/a trabalhador/a a quem cabe, entre outras funções no âmbito da qualidade geral da produção, as funções de controlo do produto acabado, relaciona e verifica o funcionamento de máquinas que produzam produtos rejeitados; verifica o processo de produção em qualquer momento da linha; elabora mapas e relatórios sobre estes assuntos e apresenta-os em reuniões; controla as devoluções e anota as suas causas, verificando ainda a validade dos produtos. Está envolvido no processo de certificação de qualidade e analisa os impactos ambientais.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador/a que desenvolve ações de manutenção nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e outras. Executa ou torneia peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamento elétrico, eletrónico, hidráulico, mecânico, pneumático e plásticos. Orienta-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho, sempre que necessário. Colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificador, montagem de acessos, isolamento e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização desempenha, indistintamente, várias funções consoante o seu nível de responsabilidade. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, em vigor.

Técnico(a) de grau III - É o/a trabalhador/a detentor de especialização considerável num campo particular de atividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da atividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objetivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou acuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e/ou a coordenação de fatores ou atividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de atividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Técnico(a) de grau II - É o/a trabalhador/a que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. Presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de atividade dentro da empresa, atuando segundo instruções detalhadas, verbais ou escritas. Através da procura espontânea, autonomia e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos, e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis.

Técnico(a) de grau I - É o/a trabalhador/a que auxilia o técnico de grau II no exercício das suas funções, encontrando-se numa fase de aprendizagem.

Telefonista/Rececionista - É o trabalhador que opera numa cabine ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas. Atende ou acompanha visitantes prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz receção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e

registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

ANEXO II

Condições específicas, enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade

Geral

Nível	Cod.º - Cat.ª	Categoria	Vencimento base		Prémio de assiduidade	
			Ano de 2024	Ano de 2025	Ano de 2024	Ano de 2025
IS	180	Chefe serviços	1 810,73 €	1 885,73 €	-	
IS	522	Técnico(a) - Grau III				
I	170	Chefe sector	1 778,20 €	1 853,20 €	-	
I	41	Chefe secção				
I	521	Técnico(a) - Grau II				
I	11	Chefe turno				
2	220	Encarregado(a) 1.ª	1 323,62 €	1 398,63 €	93,53 €	
2	239	Escriturário(a) principal				
2	66	Analista qualificado				
2	520	Técnico(a) - Grau I				
2	500	Técnico(a) administrativo(a)/ Industrial				
3.ª	221	Encarregado(a) 2.ª	1 195,16 €	1 270,16 €	84,17 €	
3.ª	240	Escriturário(a) 1.ª				
3.ª	140	Analista principal				
3.ª	331	Operador(a) processo principal - Grau II				
3.ª	652	Técnico(a) industrial - Grau III				

3	141	Analista de I	1 109,37 €	1 184,37 €	74,82 €
3	241	Escrutário(a) 2. ^a			
3	259	Fiel armazém qualificado			
3	651	Técnico(a) manutenção - Grau II			
3	314	Operador(a) logística			
3	330	Operador(a) processo principal - Grau I			
4	142	Analista II	1 048,20 €	1 123,20 €	65,47 €
4	258	Fiel armazém principal			
4	310	Operador(a) processo 1. ^a			
4	650	Técnico(a) industrial			
5	242	Escrutário(a) 3. ^a	1 006,75 €	1 081,75 €	56,12 €
5	143	Analista 3. ^a			
5	255	Fiel armazém			
5	290	Lubrificador(a) 1. ^a			
5	311	Operador(a) processo 2. ^a			
5	323	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau IV			
5	350	Pedreiro 1. ^a			
5	0	Pintor 1. ^a			
5	517	Técnico(a) estagiário - Grau III			
6	291	Lubrificador 2. ^a	965,14 €	1 040,15 €	46,76 €
6	312	Operador(a) processo 3. ^a			
6	351	Pedreiro 2. ^a			
6	0	Pintor 2. ^a			
6	516	Técnico estagiário(a) - Grau II			

7	210	Controlador(a) de entregas	939,90 €	1 014,90 €	39,28 €
7	272	Fogueiro 3. ^a			
7	122	Ajudante processo - Grau IV			
7	292	Lubrificador 3. ^a			
7	322	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau III			
7	352	Pedreiro 3. ^a			
7	515	Técnico(a) estagiário(a) - Grau I			
7	751	Telefonista rececionista			
8	122	Ajudante processo - Grau III	907,87 €	982,97 €	28,06 €
8	162	Auxiliar administrativo - Grau III			
9	321	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau II	876,93 €	951,93 €	18,71 €
9	121	Ajudante processo - Grau II			
9	161	Auxiliar administrativo - Grau II			
9	115	Ajudante			
9	120	Ajudante processo - Grau I			
9	160	Auxiliar administrativo(a) - Grau I			
9	320	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau I			

ANEXO III

Condições específicas, enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade

Manutenção

Nível	Cod.º - Cat. ^a	Categoria	Vencimento base		Prémio de assiduidade
			Ano de 2024	Ano de 2025	Ano de 2024 e ano de 2025
1	704	Técnico(a) manutenção - Grau V	1 631,17 €	1 706,17 €	93,53 €
2	703	Técnico(a) manutenção - Grau IV	1 531,17 €	1 606,17 €	93,53 €
3	702	Técnico(a) manutenção - Grau III	1 378,06 €	1 453,06 €	84,17 €
4	701	Técnico(a) manutenção - Grau II/ Fogueiro 1. ^a	1 174,94 €	1 249,94 €	74,82 €
5	700	Técnico(a) manutenção - Grau I/ Fogueiro 2. ^a	1 021,82 €	1 096,82 €	65,47 €

Lisboa, 9 de abril de 2025.

Pela Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L^{da}:

Tiago Marques Tavares Lucas Caré, mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 7 de maio de 2025, a fl. 101 do livro n.º 13, com o n.º 124/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Revisão salarial e publicação integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2022.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Definições, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Definições**

Para efeitos do presente, acordo, as seguintes expressões terão os seguintes significados:

- «AE» - O presente acordo de empresa;
- «Tráfego costeiro e de alto mar» - Trabalhos marítimos na costa e viagens de mar costeiras e ao largo;
- «Tráfego local» - Operação portuária de reboques efetuada em águas interiores da área de jurisdição da capitania dos portos;
- «Lei n.º 146/2015» - Lei que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa;
- «CCT» - Convenção coletiva de trabalho entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros;
- «Trabalhador» - Qualquer trabalhador marítimo da TINITA abrangido pelo AE;
- «Armador» ou «empresa» - TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA;
- «Mestrança e marinhagem» - Trabalhadores da marinha mercante das classes dos escalões da mestrança e marinhagem definidas no Regulamento da Inscrição Marítima;
- «Oficiais» - Trabalhadores da marinha mercante das classes do escalão dos oficiais definidas no Regulamento da Inscrição Marítima.

Cláusula 2.^a**Âmbito**

O AE aplica-se a toda a atividade marítima exercida pela TINITA, obrigando está e, por outra parte, os sindicatos contratantes e os trabalhadores ao serviço da TINITA por aqueles representados, em todo o território nacional e viagens internacionais, nas operações de reboque e salvamento.

Cláusula 3.^a**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e serão revistas anualmente.

Cláusula 4.^a**Denúncia e revisão**

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

2- O presente AE pode ser denunciado mediante comunicação escrita, acompanhada de uma proposta negocial.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data de receção daquela.

4- A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

5- Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo fixado no número 3.

SECÇÃO II**Contrato individual e atividade profissional****Cláusula 5.^a****Contrato individual**

Todo o inscrito marítimo terá contrato individual de trabalho que incorporam as regras constantes deste acordo, não sendo necessária à sua redução a escrito.

Cláusula 6.^a**Atividade profissional**

A atividade profissional dos inscritos marítimos será a bordo de qualquer navio do armador ou trabalhos de marinharia em terra conducentes com a sua categoria.

SECÇÃO III**Direitos e deveres das partes****Cláusula 7.^a****Deveres dos inscritos marítimos**

São deveres dos inscritos marítimos:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;
- d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e proteção da vida humana no mar, da carga e do meio ambiente;

- g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
- h) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.

Cláusula 8.^a

Deveres do armador

São deveres do armador:

- a) Tratar com urbanidade e lealdade o inscrito marítimo, respeitando-o como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
- c) Instalar os inscritos marítimos em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e observando os indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do inscrito marítimo;
- f) Indemnizar os inscritos marítimos dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
- g) Não impedir ao inscrito marítimo o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de Segurança Social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua atividade profissional;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.

SECÇÃO IV

Horário de trabalho, retribuições e trabalho suplementar

Cláusula 9.^a

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de oito horas diárias e de quarenta semanais, de segunda a sexta-feira.
- 2- O horário normal de trabalho semanal processar-se-á de segunda-feira a sexta-feira, das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários diferentes.
- 3- Se a hora do almoço (das 12h00 às 13h00) não for respeitada, a entidade patronal ficará obrigada ao pagamento de uma hora extraordinária, sem prejuízo do direito de se respeitar, para o almoço dos trabalhadores, a hora imediatamente a seguir (das 13h00 às 14h00).
- 4- A empresa, poderá adotar o regime de escalas de serviço, a que se refere o anexo IV que faz parte integrante deste AE.
- 5- Para efeitos de aplicação do estabelecido no número anterior, deverá a entidade patronal elaborar a composição da respetiva escala de serviço, ouvido os trabalhadores e o sindicato, para efeitos de aprovação.

Cláusula 10.^a

Retribuição

- 1- A retribuição compreende a retribuição base mensal, as diuturnidades e subsídio de máquinas superiores a 600 HP, subsídio de gases, subsídio de nivelamento, abono de cozinheiro, os subsídios de férias e de Natal e o suplemento de embarque, sempre que haja lugar a tais pagamentos nos termos deste AE.
- 2- Não integram o conceito de retribuição:
 - a) A retribuição especial por trabalho suplementar;
 - b) As importâncias recebidas a título de ajuda de custos, abonos de viagem, despesas de transportes, abonos de instalação e outras equivalentes;
 - c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas.

Cláusula 11.^a

Retribuição base mensal

- 1- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce.

2- Para efeito de faltas, aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, bem como ao cálculo do valor hora para efeitos de contabilização do trabalho suplementar a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$VB = \frac{\text{Remuneração base mensal} + S) \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

Sendo *S* os subsídios a que o trabalhador tenha direito por diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de condução de embarcações com potência instalada superior a 600 HP e subsídio de nivelamento.

SECÇÃO V

Diuturnidades, subsídios, abonos e outros

Cláusula 12.^a

Diuturnidades

Oficiais:

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da mesma empresa armadora, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, no valor de 16,96 € cada, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Marítimos:

Por cada dois anos de antiguidade na empresa armadora de tráfego local, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

Cláusula 13.^a

Subsídio de gases

(Mestrança e marinagem)

Todo o pessoal de máquinas tem direito a um subsídio de 10 % calculado sobre a remuneração do profissional maquinista de mais elevada categoria a bordo a título de compensação enquanto trabalhar em serviços ou ambientes insalubres, tóxicos ou depauperantes.

Cláusula 14.^a

Nivelamento

(Mestrança e marinagem)

Para nivelamento de remunerações entre os maquinistas práticos e os mestres do tráfego local e marinheiros ou outras categorias que empresa já esteja a equiparar, será garantida a estes uma retribuição de base não inferior à auferida por aqueles na embarcação considerada praticada pela empresa, acrescida do subsídio de 10 %.

Cláusula 15.^a

Embarcações com máquinas superiores a 600 HP

(Mestrança e marinagem)

1- Os maquinistas práticos que conduzam máquinas de potência superior a 600 HP e durante o tempo que exerçam tais funções terão direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração de base praticada, que será também devido quando em prestação de trabalho extraordinário.

2- Os mestres, ou outra categoria que a empresa esteja já a equiparar nas embarcações com máquinas superiores a 600 HP, têm direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração de base durante o tempo em que exercerem tais funções, o qual fará parte integrante da sua retribuição mensal.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal diário, definido na cláusula 9.^a

2- O trabalho suplementar, definido no número anterior, implicará o recebimento de horas suplementares, de acordo com as condições que se discriminam:

- a) Sempre que se prolongue para além da 1h00 da manhã, terão os trabalhadores direito ao recebimento de horas suplementares das 17h00 às 8h00;
- b) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 7h00, terão direito ao recebimento de 1 hora suplementar das 7h00 às 8h00;
- c) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 6h00, terão direito ao recebimento de horas suplementares das 3h00 às 8h00;
- d) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 5h00, terão direito ao recebimento de horas suplementares das 23h00 às 8h00.

3- É considerado tempo de trabalho, portanto pago como suplementar quando ocorra fora do período normal, o tempo em que os tripulantes aguardem na embarcação condições hidrográficas ou outras favoráveis à navegabilidade das embarcações.

4- O trabalho suplementar está sujeito ao limite, por trabalhador, de duzentas horas por ano.

5- O trabalho suplementar será pago, nos termos da cláusula 17.^a e 18.^a

Cláusula 17.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2- Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

- a) Frequência de estabelecimento de ensino;
- b) Participação na vida sindical, ou em comissões de representação de trabalhadores ou equivalentes;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- d) No período de trinta dias após a licença de luto (Faltas motivadas por falecimento de parentes ou afins).

Cláusula 18.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função da retribuição horária praticada nos termos do número 2 da cláusula 11.^a (Retribuição base mensal), que será acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % de segunda-feira até às 24h00 de sexta-feira;
- b) A hora da refeição, quando não respeitada, terá um acréscimo de 100 %.

2- Para efeitos de pagamento do trabalho suplementar, a hora considera-se indivisível.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatórios e feriados, será remunerado com o acréscimo de 200 %, calculado na base da retribuição horária praticada e de acordo com as seguintes regras:

- a) Sempre que a prestação de trabalho tenha uma duração de quatro ou menos de quatro horas, compreendidas dentro do horário normal de trabalho observado nos dias úteis, o trabalhador será remunerado pelo equivalente a quatro horas de trabalho;
- b) Sempre que, nestas mesmas condições, a duração da prestação de trabalho ultrapasse as quatro horas, será o trabalhador remunerado pelo equivalente a um período de oito horas de trabalho.

2- Os períodos de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados entre as 0h00 e as 8h00, as 17h00 e as 20h00 e as 21h00 e as 24h00 serão indivisíveis e remunerados com o acréscimo de 200 %.

3- Nos dias de descanso semanal complementar o trabalho será remunerado com o acréscimo de 150 %.

Cláusula 20.^a

Descanso compensatório

Se o trabalhador for chamado em dia de folga a TINITA compromete-se a efetuar o pagamento de 15,75 € por hora trabalhada por tripulante.

Cláusula 21.^a**Trabalho noturno**

- 1- Considera-se noturno todo o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- As horas prestadas em regime de trabalho noturno, pelos trabalhadores, serão remuneradas com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição da hora normal, sem prejuízo do pagamento por trabalho suplementar, quando devido.

Cláusula 22.^a**Roupas e equipamento de trabalho**

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional, que o trabalhador deverá obrigatoriamente usar, sob pena de responsabilidade disciplinar.

Cláusula 23.^a**Ajudas de deslocação**

- 1- O armador suportará as despesas de transporte do trabalhador desde o porto onde exerce normalmente a sua atividade até ao porto para onde seja destacado ocasionalmente, até aos limites constantes da seguinte tabela:

Distância em km	Valor em euros
Até 20	7,10 €
De 21 a 50	13,76 €
De 51 a 75	19,98 €
De 76 a 100	23,87 €
De 101 a 150	33,86 €
De 151 a 200	39,41 €
De 201 a 300	52,95 €
De 301 a 400	65,49 €
Maior que 400	78,81 €

- 2- Sem prejuízo da necessidade de prévia autorização expressa da empresa, quando realizadas em viatura própria do trabalhador, as deslocações serão liquidadas ao km, tendo por referência o preçário em cada momento vigente para a função pública.

Cláusula 24.^a**Perda de haveres**

Em caso de roubo, comprovado naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 276,42 € por cada trabalhador.

Cláusula 25.^a**Viagens**

O armador obriga-se a efetuar seguros de viagem no valor de 24 086,28 € para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

Cláusula 26.^a**Morte ou incapacidade do trabalhador**

1- Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou os períodos de descanso e respetivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2- O armador efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 24 086,28 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

Cláusula 27.^a**Alojamento dos tripulantes**

1- Os locais destinados a alojamento dos inscritos marítimos deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

Cláusula 28.^a**Alimentação**

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição no montante de 10,20 € por dia trabalhado.

2- Consideram-se como horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço - Entre as 7h00 e as 8h00;
- b) Almoço - Entre as 12h00 e as 13h00;
- c) Jantar - Entre as 20h00 e as 21h00;
- d) Ceia - Após as 0h00.

3- Todos os trabalhadores que, em prestação de trabalho suplementar, atinjam os horários previstos no número 2 desta cláusula, terão direito a uma subvenção igual aos valores da tabela.

Pequeno-almoço	3,32 €
Almoço e jantares	8,34 €
Ceia	3,32 €

3- Consideram-se como horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço - Entre as 7h00 e as 8h00;
- a) Almoço - Entre as 12h00 e as 13h00;
- a) Jantar - Entre as 20h00 e as 21h00;
- a) Ceia - Após as 0h00.

CAPÍTULO II

Tráfego local, costeiro e alto mar

SECÇÃO I

Regime de trabalhoCláusula 29.^a**Regime supletivo**

Sem prejuízo do disposto no AE, salvo nos casos em que os trabalhadores sejam convocados para exercer funções no tráfego costeiro e de alto mar, é aplicável a todos os trabalhadores da mestrança e marinagem o CCT do tráfego fluvial.

SECÇÃO II

Trabalho esporádico

Cláusula 30.^a

Trabalho esporádico e viagens de mar

- 1- O armador pode convocar o trabalhador para exercer esporadicamente funções em viagens de mar.
- 2- Em substituição do pagamento de trabalho suplementar, o armador pagará ao trabalhador um subsídio de embarque por cada dia de trabalho calculado nos termos do anexo I que faz parte integrante deste AE.

Cláusula 31.^a

Registo de trabalho a bordo

- 1- Em conformidade com as normas internas do armador, haverá um registo de horas de trabalho mensal a bordo, individual e por função, elaborado pelo inscrito marítimo e que contenha a sua identificação.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Cláusula 32.^a

Docagem em navios

Quando houver necessidade de mobilizar tripulantes para acompanhamento da docagem de navios fora dos seus portos de origem, a empresa deverá assegurar o alojamento e as refeições dos tripulantes. Caso tal não seja possível, deverá ser atribuído um valor diário de 147,00 €/dia por tripulante para cobrir as despesas de alojamento e de alimentação.

Cláusula 33.^a

Quotização sindical

- 1- Os armadores obrigam-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para o sindicato respetivo, nos termos da lei.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, o sindicato obriga-se a informar os armadores de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).
- 3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.
- 4- Os armadores remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos inscritos marítimos abrangidos.

Cláusula 34.^a

Legislação complementar

As matérias não contempladas neste AE será aplicado o disposto no CCT do tráfego fluvial, na Lei n.º 146/2015, que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, no Código do Trabalho e demais convenções internacionais aplicáveis.

ANEXO I

Subsídio de embarque

Dias de mar (RAS)	
A navegar > 12 horas de duração ou internacionais	
Mestre e maquinista	220,50 €
Marinheiro	168,00 €
Marinheiro c/funções cozinheiro	184,80 €
A navegar < 12 horas de duração	
Mestre e maquinista	147,00 €
Marinheiro	94,50 €
Estadias em porto diferentes do porto habitual	
Mestre e maquinista	168,00 €
Marinheiro	115,50 €

Suplemento de alimentação a navegar	
Fora do porto de origem	
Mestre, maquinista e marinheiro	40,00 €

ANEXO II

Tripulação da embarcação CTV

Subsídio alimentação quando atracados	10,20 €/dia por tripulante
Suplemento diário de alimentação a navegar	25,00 €/dia por tripulante
Suplemento mensal prontidão dias úteis	11,00 €/dia por tripulante
Suplemento mensal prontidão sábados, domingos e feriados	22,00 €/dia por tripulante
Dias de mar inferiores a 12 horas	
Mestre e maquinista	115,50 €
Marinheiro	99,75 €
Dias de mar superior a 12 horas	
Mestre e maquinista	157,50 €
Marinheiro	141,75 €

ANEXO III

Tabela salarial

Comandante	4 551,63 €
Chefe de máquinas	4 431,24 €
Imediato	3 720,41 €
Mestre tráfego local (> 400 HP)	921,00 €
Mestre tráfego local (< 400 HP)	905,00 €
Maquinista prático 1. ^a classe	921,00 €
Maquinista prático 2. ^a classe	905,00 €
Maquinista prático 3. ^a classe	898,00 €
Marinheiro tráfego local	887,00 €
Ajudante maquinista	887,00 €
Cozinheiro	887,00 €

ANEXO IV

Escala de mestres

Semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mês	Janeiro	Fevereiro	Março									
Dias	30 a 5	6 a 12	13 a 19	20 a 26	27 a 2	3 a 9	10 a 16	17 a 23	24 a 2	3 a 9	10 a 16	17 a 23
José Vieira	Folgas	CL	CL	SA	Serviço	Folgas	CV	CL	SA	MSB	Folgas	CV
Ricardo Vieira	CL	Férias	CV	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	Serviço	Folgas
Jorge Cónego	Férias	CV	Folgas	CV	CL	CL	Serviço	Folgas	CV	CL	CL	MSB
Ricardo Valente	SA	SA	Serviço	Folgas	SA	SA	SA	MSB	Folgas	SA	SA	SA
Filipe Grego	CV	Folgas	SA	MSB	Folgas	CV	CL	CV	Serviço	Folgas	CV	CL
Fábio Mesquita	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	Férias	MSB	Folgas
Daniel Lopes	Vortex	Reboques	Reboques	Férias	Vortex	Vortex	Reboques	Folgas	Reboques	Férias	Reboques	Folgas
Fábio Ribeiro	Férias	Vortex	Vortex	Vortex	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Vortex	Vortex	Vortex
Luis Salvador	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Vortex	Vortex	Vortex	Reboques	Folgas	Reboques

Semana	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Mês	Março	Abril	Maio	Junho								
Dias	24 a 30	31 a 6	7 a 13	14 a 20	21 a 27	28 a 4	5 a 11	12 a 18	19 a 25	26 a 1	2 a 8	9 a 15
José Vieira	CV	SA	Serviço	Folgas	CV	Férias	Férias	MSB	Folgas	CV	CL	CV
Ricardo Vieira	CL	CL	CV	MSB	Férias	CV	CL	CL	Férias	Férias	SA	CL
Jorge Cónego	Folgas	CV	CL	CL	Férias	Folgas	SA	CV	CL	SA	Férias	SA
Ricardo Valente	Férias	Folgas	SA	SA	SA	SA	Folgas	SA	SA	Férias	MSB	Folgas
Filipe Grego	SA	Férias	Folgas	CV	CL	CL	CV	Folgas	CV	CL	CV	MSB
Fábio Mesquita	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	Férias	Folgas
Daniel Lopes	Vortex	Vortex	Folgas	Vortex	Vortex	Reboques	Reboques	Folgas	Vortex	Vortex	Vortex	Férias
Fábio Ribeiro	Folgas	Reboques	Vortex	Reboques	Férias	Vortex	Vortex	Vortex	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques
Luís Salvador	Reboques	Folgas	Reboques	Férias	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Férias	Vortex

Semana	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
Mês	Junho	Julho	Agosto	Setembro								
Dias	16 a 22	23 a 2	30 a 6	7 a 13	14 a 20	21 a 27	28 a 3	4 a 10	11 a 17	18 a 24	25 a 31	1 a 7
José Vieira	Férias	Folgas	CV	CL	SA	Férias	Folgas	CV	CL	SA	CV	Folgas
Ricardo Vieira	CV	CL	Folgas	CV	CL	CL	SA	Folgas	CV	CL	CL	MSB
Jorge Cónego	CL	CV	Serviço	Folgas	CV	CV	CL	MSB	Folgas	Férias	Férias	CL
Ricardo Valente	SA	SA	SA	MSB	Folgas	SA	Férias	SA	MSB	Folgas	SA	SA
Filipe Grego	Folgas	Férias	CL	SA	Férias	Férias	CV	CL	SA	CV	Folgas	CV
Fábio Mesquita	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	Férias	MSB	MSB	Folgas
Daniel Lopes	Reboques	Vortex	Vortex	Folgas	Reboques	Reboques	Férias	Férias	Vortex	Vortex	Vortex	Folgas
Fábio Ribeiro	Folgas	Reboques	Reboques	Férias	Férias	Vortex	Vortex	Vortex	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques
Luis Salvador	Vortex	Folgas	Férias	Vortex	Vortex	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Férias	Vortex

Semana	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
Mês	Setembro	Outubro	Novembro									
Dias	8 a 14	15 a 21	22 a 28	29 a 5	6 a 12	13 a 19	20 a 26	27 a 2	3 a 9	10 a 16	17 a 23	24 a 30
José Vieira	CV	CL	Férias	MSB	Folgas	CV	CL	SA	Serviço	Folgas	CV	CL
Ricardo Vieira	Férias	CV	CL	CV	Serviço	Folgas	CV	CL	CL	CV	Folgas	CV
Jorge Cónego	SA	Folgas	CV	CL	CL	Férias	Férias	CV	CV	CL	Serviço	Folgas
Ricardo Valente	Férias	SA	Folgas	SA	SA	SA	Férias	Folgas	SA	SA	SA	MSB
Filipe Grego	CL	Férias	SA	Folgas	CV	CL	SA	MSB	Folgas	Férias	CL	SA
Fábio Mesquita	MSB	MSB	MSB	Férias	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Férias
Daniel Lopes	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Vortex	Vortex	Férias	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas
Fábio Ribeiro	Férias	Vortex	Vortex	Vortex	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Vortex	Vortex	Vortex
Luis Salvador	Vortex	Folgas	Férias	Reboques	Reboques	Folgas	Vortex	Vortex	Vortex	Folgas	Reboques	Reboques

Semana	49	50	51	52	1
Mês	Dezembro				
Dias	1 a 7	8 a 14	15 a 21	22 a 28	29 a 4
José Vieira	SA	Serviço	Folgas	CV	CL
Ricardo Vieira	CL	CV	Férias	Folgas	SA
Jorge Cónego	CV	CL	CL	MSB	Folgas
Ricardo Valente	Folgas	SA	SA	SA	Serviço
Filipe Grego	Serviço	Folgas	CV	CL	CV
Fábio Mesquita	MSB	MSB	MSB	Férias	MSB
Daniel Lopes	Vortex	Vortex	Vortex	Folgas	Reboques
Fábio Ribeiro	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas
Luis Salvador	Reboques	Folgas	Férias	Vortex	Vortex

* Esta escala é condicionada e sujeita a alterações, por acordo entre as partes, do decorrer da sua vigência.

Escala de maquinistas

Semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mês	Janeiro	Fevereiro	Março									
Dias	30 a 5	6 a 12	13 a 19	20 a 26	27 a 2	3 a 9	10 a 16	17 a 23	24 a 2	3 a 9	10 a 16	17 a 23
António Paz	CL	Férias	CV	SA	CL	Folgas	CL	CV	SA	CL	Folgas	CL
Luis Ribeiro	Serviço	CL	CL	CV	SA	CV	Folgas	CL	CV	SA	CV	Folgas
Gonçalo Costa	SA	CV	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA	MSB
César Ferreira	CV	SA	SA	Serviço	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV
José Loureiro		Formação SA	Formação SA	Formação SA	Formação CV	Formação CV	SA	Formação CV	Formação MSB	Formação CV	Formação CL	SA
Paulo Rocha	MSB	MSB	MSB	MSB	MSB	MSB	Férias	MSB	Folgas	MSB	MSB	Folgas
Diogo Morais	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques
Junior Gonçalves	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas
Hernani Silva	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques

Semana	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Mês	Março	Abril	Maio	Junho								
Dias	24 a 30	31 a 6	7 a 13	14 a 20	21 a 27	28 a 4	5 a 11	12 a 18	19 a 25	26 a 1	2 a 8	9 a 15
António Paz	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA
Luis Ribeiro	CL	CV	SA	MSB	Folgas	Férias	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV
Gonçalo Costa	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	Serviço	Folgas	CL
César Ferreira	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA	Serviço	Folgas	CL	CV	SA	MSB
José Loureiro	Formação CL	Formação CL	CL	CV	SA	CL	Folgas	CL	CV	SA	Serviço	Folgas
Paulo Rocha	MSB	Férias	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas
Diogo Morais	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Folgas
Junior Gonçalves	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Férias	Férias	Reboques	Reboques	Férias	Reboques
Hernani Silva	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques

Semana	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
Mês	Junho	Julho	Agosto	Setembro								
Dias	16 a 22	23 a 2	30 a 6	7 a 13	14 a 20	21 a 27	28 a 3	4 a 10	11 a 17	18 a 24	25 a 31	1 a 7
António Paz	Férias	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Férias
Luis Ribeiro	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	MSB
Gonçalo Costa	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA
César Ferreira	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Férias	CL	CV	SA	Férias	Férias	CL
José Loureiro	CL	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Férias	CL	CV
Paulo Rocha	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Férias	MSB	MSB	MSB	Férias
Diogo Morais	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas
Junior Gonçalves	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques
Hernani Silva	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Férias	Férias	Férias	Reboques	Reboques

Semana	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
Mês	Setembro	Outubro	Novembro									
Dias	8 a 14	15 a 21	22 a 28	29 a 5	6 a 12	13 a 19	20 a 26	27 a 2	3 a 9	10 a 16	17 a 23	24 a 30
António Paz	CL	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA	Serviço	Folgas	CL	CV
Luis Ribeiro	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	CL
Gonçalo Costa	Férias	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas
César Ferreira	CV	Férias	Serviço	Folgas	CL	CV	SA	MSB	Folgas	CL	CV	SA
José Loureiro	SA	SA	Folgas	CL	CV	SA	Férias	Folgas	CL	CV	SA	MSB
Paulo Rocha	MSB	MSB	MSB	Férias	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	Férias	MSB	Folgas
Diogo Morais	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas
Junior Gonçalves	Folgas	Reboques	Férias	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques
Hernani Silva	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques

Semana	49	50	51	52	1
Mês	Dezembro				
Dias	1 a 7	8 a 14	15 a 21	22 a 28	29 a 4
António Paz	SA	Férias	Folgas	CL	CV
Luis Ribeiro	CV	SA	Férias	Folgas	CL
Gonçalo Costa	CL	CV	SA	MSB	Folgas
César Ferreira	Serviço	Folgas	CL	CV	SA
José Loureiro	Folgas	CL	CV	SA	Férias
Paulo Rocha	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB
Diogo Morais	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques
Junior Gonçalves	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas
Hernani Silva	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques

* Esta escala é condicionada e sujeita a alterações, por acordo entre as partes, do decorrer da sua vigência.

Escala de marinheiros

Semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mês	Janeiro	Fevereiro	Março									
Dias	30 a 5	6 a 12	13 a 19	20 a 26	27 a 2	3 a 9	10 a 16	17 a 23	24 a 2	3 a 9	10 a 16	17 a 23
Sergio Lagoeiro	Férias	SA	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	CV	Folgas	SA
António Ribeiro	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	BAIXA	BAIXA	BAIXA	BAIXA	BAIXA	BAIXA	BAIXA
Sesinando Simões	CV	CL	Folgas	SA	CL	CV	CL	Folgas	SA	CL	CV	Férias
David Ferreira	CL	Serviço	Serviço	MSB	SA	CL	CV	SA	Folgas	SA	CL	CV
Fernando Filipe	SA	CV	CV	Serviço	Folgas	SA	Férias	CV	BAIXA	BAIXA	SA	CL
Hugo Granja	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas
José Meira	Vortex	Reboques	Férias	Reboques	Vortex	Vortex	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas
Francisco Silva	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Vortex	Vortex	Vortex
Eduardo Guitana	Férias	Vortex	Vortex	Vortex	Reboques	Folgas	Vortex	Vortex	Vortex	Férias	Folgas	Reboques
José Guia	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	MSB	Reboques	Folgas	Reboques	MSB
Sebastião Mendes	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques

Semana	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Mês	Março	Abril	Maio	Junho								
Dias	24 a 30	31 a 6	7 a 13	14 a 20	21 a 27	28 a 4	5 a 11	12 a 18	19 a 25	26 a 1	2 a 8	9 a 15
Sergio Lagoeiro	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	MSB	Folgas	SA	CL	CV
António Ribeiro	BAIXA	CL	CV	MSB	Folgas	SA	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL
Sesinando Simões	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Folgas	SA	CL	CV	Serviço	Folgas	SA
David Ferreira	SA	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Folgas	SA	CL	CV	CV	Folgas
Fernando Filipe	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	MSB	Férias	SA	CL	Férias	MSB
Hugo Granja	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	Férias	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas
José Meira	Vortex	Vortex	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Vortex	Férias	Vortex	Folgas
Francisco Silva	Folgas	Reboque	Vortex	Vortex	Folgas	Vortex	Vortex	Vortex	Folgas	Vortex	Reboques	Reboques
Eduardo Guitana	Reboque	Folgas	Reboque	Férias	Reboque	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Vortex
José Guia	Reboque	Folgas	Reboque	Reboque	Reboque	Folgas	Reboque	Reboque	Reboque	Férias	Reboque	Reboque
Sebastião Mendes	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques

Semana	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
Mês	Junho	Julho	Agosto	Setembro								
Dias	16 a 22	23 a 2	30 a 6	7 a 13	14 a 20	21 a 27	28 a 3	4 a 10	11 a 17	18 a 24	25 a 31	1 a 7
Sergio Lagoeiro	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Férias	SA	CL	CV	CL	Férias
António Ribeiro	CV	Férias	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Férias	SA	CL	CV	MSB
Sesinando Simões	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	MSB	Folgas	Férias	Férias	CV
David Ferreira	SA	CL	CV	MSB	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Férias	SA	CL
Fernando Filipe	Folgas	SA	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	SA	Folgas	SA
Hugo Granja	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Férias	MSB	MSB	MSB	Férias
José Meira	Reboques	Vortex	Vortex	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Reboques	Vortex	Férias	Vortex	Reboques
Francisco Silva	Folgas	Férias	Reboques	Reboques	Folgas	Vortex	Vortex	Vortex	Folgas	Vortex	Reboques	Férias
Eduardo Guitana	Vortex	Reboques	Reboques	Vortex	Vortex	Férias	Férias	Férias	Reboques	Reboques	Folgas	Vortex
José Guia	Reboque	Férias	Reboque	Reboque	Reboque	Férias	Reboque	Reboque	Reboque	Férias	Reboque	Reboque
Sebastião Mendes	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Reboques	Reboques	Reboques

Semana	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
Mês	Setembro	Outubro	Novembro									
Dias	8 a 14	15 a 21	22 a 28	29 a 5	6 a 12	13 a 19	20 a 26	27 a 2	3 a 9	10 a 16	17 a 23	24 a 30
Sergio Lagoeiro	SA	CL	CV	MSB	Folgas	SA	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL
António Ribeiro	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Folgas	SA	CL	CV	MSB	Folgas	SA
Sesinando Simões	CL	Folgas	SA	CL	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	Serviço	Folgas
David Ferreira	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	Férias	Férias	SA	CL	CV	MSB
Fernando Filipe	Férias	CV	Serviço	Folgas	SA	CL	CV	MSB	Folgas	SA	CL	CV
Hugo Granja	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	MSB	MSB	Folgas	MSB	Férias	MSB	Folgas
José Meira	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Férias	Vortex	Vortex	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas
Francisco Silva	Reboques	Vortex	Vortex	Folgas	Vortex	Reboques	Reboques	Férias	Folgas	Vortex	Vortex	Vortex
Eduardo Guítana	Vortex	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Vortex	Vortex	Folgas	Reboques	Reboques
José Guia	Reboque	Férias	Reboque	Reboque	Reboque	Folgas	Reboque	Reboque	Reboque	Folgas	Reboque	Reboque
Sebastião Mendes	Férias	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques

Semana	49	50	51	52	1
Mês	Dezembro				
Dias	1 a 7	8 a 14	15 a 21	22 a 28	29 a 4
Sergio Lagoeiro	CV	Férias	Férias	CV	CL
António Ribeiro	CL	CV	Férias	Folgas	SA
Sesinando Simões	SA	CL	CV	MSB	Folgas
David Ferreira	Folgas	SA	CL	SA	MSB
Fernando Filipe	Férias	Férias	SA	CL	CV
Hugo Granja	MSB	MSB	MSB	Folgas	Férias
José Meira	Vortex	Vortex	Vortex	Folgas	Reboques
Francisco Silva	Folgas	Reboques	Férias	Vortex	Férias
Eduardo Gutiana	Reboques	Folgas	Reboques	Férias	Vortex
José Guia	Reboque	Folgas	Reboque	Reboque	Reboque
Sebastião Mendes	Folgas	Reboques	Reboques	Reboques	Folgas

* Esta escala é condicionada e sujeita a alterações, por acordo entre as partes, do decorrer da sua vigência.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção uma empresa e 33 trabalhadores.

Lisboa, 28 de fevereiro de 2025.

Pela TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA:

Frederico Válder Resende de Oliveira Batista, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de maio de 2025, a fl. 101 do livro n.º 13, com o n.º 126/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a AP Solutions GMBH - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras

A AP Solutions GMBH - Sucursal em Portugal e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2025, alteram o referido AE nos termos seguintes:

Artigo 1.º

A cláusula 13.^a (com a alteração do número 4 e introdução de novos números 9 a 11), a cláusula 27.^a (com alteração do número 2 e introdução de novos números 3 e 4), a cláusula 33.^a (com alteração dos números 6, 7 e 13) e o anexo IV do AE outorgado entre a AP Solutions GMBH - Sucursal em Portugal, e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2025, passam a ter a redação seguinte:

Cláusula 13.^a

(Trabalho por turnos)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos duas vezes em cada trimestre.

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- Sem prejuízo do cumprimento integral das disposições sobre trabalho por turnos previstas na lei e no presente AE, a organização do trabalho em regime de turnos na empresa pode assentar na combinação das seguintes tipologias de turnos:

a) 3 dias de trabalho seguidos de 1 dia de descanso;

b) 3 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso;

c) 4 dias de trabalho seguidos de 1 dia de descanso;

d) 4 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso; e

e) 5 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso.

10- Sem que por esse motivo a empresa incorra em obrigações ou custos relativamente a qualquer dos trabalhadores por turnos e sem que sejam consideradas como mudança de turno, podem ser permitidas trocas de horários de trabalho ou de dias de descanso semanal, por acordo entre trabalhadores da mesma função, até um máximo de duas vezes em cada mês, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, não impliquem a prestação de trabalho suplementar nem seja posto em causa o gozo do descanso diário por parte de qualquer um dos trabalhadores envolvidos.

11- As trocas a que se refere o número anterior dependem de autorização prévia e escrita do empregador e devem ser solicitadas por escrito ao mesmo com uma antecedência não inferior a 3 dias (embora, em determinadas situações possam ser aceites pelo empregador com antecedência inferior, desde que cumpridas, pelo menos, 24 horas).

Cláusula 27.^a

(Subsídio de refeição)

1- (...)

2- Os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários superiores a 50 % aos dos trabalhadores a tempo completo em situação comparável têm direito a 100 % do valor do subsídio de refeição fixado no anexo IV.

3- Os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários iguais ou inferiores a 50 % aos dos trabalhadores a tempo completo em situação comparável têm direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho diário.

4- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito ao subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá o montante previsto nos números 2 ou 3 da presente cláusula calculado em proporção do número de horas trabalhadas nesse dia.

Cláusula 33.^a

(Prémio de permanência)

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) (...)

3- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...)

4- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...)

5- (...)

6- Em alternativa à licença anual com retribuição o trabalhador poderá optar pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

7- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, o prémio pecuniário referido no precedente número 1, bem como o que resulta do disposto número 6 desta cláusula, pode ser substituído por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar, ou em alternativa, por uma contribuição adicional de valor idêntico para o Plano Individual de Reforma, caso o respetivo Plano Individual de Reforma e a lei o permitam.

8- (...)

a) (...);

b) (...)

9- (...)

a) (...);

b) (...)

10- (...)

11- (...)

12- (...)

13- No caso dos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024, inclusive, o ano de pagamento do prémio de permanência, que corresponderá sempre a 50 % da retribuição efetiva neste primeiro pagamento, independentemente da antiguidade, será determinado de acordo com a tabela seguinte:

(...)

14- (...)

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

A) Tabela salarial:

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 437,00 €
B	1 911,00 €
C	1 300,00 €
D1	1 407,00 €
D2	1 334,00 €
D3	1 283,00 €
E1	1 315,00 €
E2	1 189,00 €
E3	1 142,00 €
F1	1 144,00 €
F2	1 072,00 €
F3	1 030,00 €
G	901,00 €

B) Subsídio de refeição: 12,40 €;

C) Produção de efeitos: Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025.

Artigo 2.º

As alterações do AE efetuadas no artigo anterior são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre a empresa outorgante e os 124 trabalhadores que neles prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por adesão, que venha a ser efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 23 de abril de 2025.

Os outorgantes:

Pela AP Solutions GMBH - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 812 496, representada por:

Miguel Roquette Mello do Rego, na qualidade de representante legal com poderes para o ato.*Helena Maria Lopes Rodrigues Santos Sequeira*, na qualidade de procuradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), NIPC - 500 952 205, representado por:

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção, membro da direção executiva.*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária - Advogada.

Depositado em 5 de maio de 2025, a fl. 100 do livro n.º 13, com o n.º 122/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos do Distrito de Beja/CGTP-IN (USBEJA/CGTP-IN) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de abril de 2025 para o mandato de quatro anos.

Alexandra Isabel dos Santos Melão, arquitecta, sócia n.º 196, do SINTARQ - Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura.

Ana Isabel Salvador Silva Curva, auxiliar de serviços gerais, sócia n.º 110658, do STFPSSA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Ana Luísa Ramos Patinha, ajudante de acção educativa, sócia n.º 83735, do CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Ana Margarida Gonçalves Miguel, arqueóloga, sócia n.º 70, do STARQ - Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia.

Anabela Lopes Carapinha, operadora de supermercado, sócia n.º 100434, do CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

António Manuel Gonzalez Pires Patola, carteiro, sócio n.º 28979, do SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

Carlos Alberto dos Santos, assistente administrativo, sócio n.º 70681, do STFPSSA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Carolina Galinholas Lopes Ribeiro, enfermeira, sócia n.º 39639, do SEP - Sindicatos dos Enfermeiros Portugueses.

Daniela Colaço Palma, conferente, sócia n.º 3200, do STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Elsa Isabel Pires Januário das Dores, professora, sócia n.º 15480, do Sindicatos dos Professores da Zona Sul.

Francisco António Costa Franco, assistente administrativo, sócio n.º 13674, do SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabaco de Portugal.

Hugo Miguel Barbas Vazeira, mineiro, sócio n.º 3210, do STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

João Francisco Alves Calado, técnico de telecomunicações, sócio n.º 5623, do SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.

José Francisco Pereira Beijinho, conselheiro técnico automóvel, sócio n.º 60648, do SITE-SUL, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul.

Luís Miguel Carocinho Relva, motorista de serviços públicos, sócio n.º 9292, do STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Manuel Nobre Rodrigues Rosa, professor, sócio n.º 11836, do SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul.

Maria da Fé Baptista Carvalho, professora, sócia n.º 8491, do SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul.

Maria de Fátima Bastos Ramos Ramalho, enfermeira, sócia n.º 26424, do SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues, fiscal, sócio n.º 43126, do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Paulo Rui Catalão Isidro, motorista de pesados, sócio n.º 2776, do STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.

Rui Martins Romba, técnico superior de recursos humanos, sócio n.º 96779, do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Vera Cristina Fernandes Horta das Dores, assistente técnica, sócia n.º 82316, do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SMD - Sindicato dos Médicos Dentistas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de março de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - João Miguel de Oliveira e Brito dos Santos Neto.

Vice-presidente - Ana Isabel Pascoal Rodrigues.

Vice-presidente - Teresa Maria Mendes Bailão Simões Eliseu.

Vogal - Paulo Jorge Romão Varela.

Vogal - Vera Cláudia da Cruz Neto Castelo Ferreira de Melo.

Vogal - Maria Isabel Coelho Mimiso Amaral.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de abril de 2025 para o mandato de dois anos.

Presidente - EURODIAL - Centro de Nefrologia e Diálise de Leiria, L.^{da}, representada por Paulo Jorge Silva Dinis.

Vice-presidente - CALEDIAL - Centro de Hemodiálise de Gaia, representada por Serafim Guimarães.

Vogal - DIAVERUM - Investimentos e Serviços, L.^{da}, representada por Sofia Correia de Barros.

Vogal - NEPHROCARE PORTUGAL, SA, representada por Ângelo Cardoso.

Vogal - IDTDR - Instituto de Diagnóstico e Tratamento de Doenças Renais, L.^{da}, representada por Pedro Miguel Pereira Leite.

Vogal - NEFRODOURO - Centro Médico do Douro, L.^{da}, representada por Ricardo Manuel Martins Barbosa Leão.

Vogal - NEFROESTREMOZ - Prestação de Serviços Médicos, L.^{da}, representada por Manuel Amoedo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANECRA - Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de março de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente da direção - Empresa: International Car II, SA, representada por Alexandre Manuel Ferreira.

Vice-presidente - (Área da reparação/manutenção de veículos automóveis) - Empresa: Auto Duque - Ofic. de Rep. Autom. L.^{da}, representada por Rodrigo Mota Teixeira.

Vice-presidente - (Área do comércio retalhista de automóveis novos) - Empresa: Motorpor - SGPS, SA, representada por Manuel Lúcio Barbosa Gomes Coutinho.

Vice-presidente - (Área do comércio retalhista de automóveis usados) - Empresa: Só Barroso, L.^{da}, representada por Américo Barroso.

Vice-presidente - (Área do comércio retalhista de peças, pneus e acessórios) - Empresa: 3.0 Innovative Aftermarket Group, SA, representada por Nuno Wheelhouse Reis.

Vice-presidente - Empresa: Tncarmark - Comércio e Consultoria L.^{da}, representada por António Manuel Taveira da Fonseca Nunes.

Vice-presidente - Secretário-geral da ANECRA - Roberto Gaspar.

Suplente - Empresa: Auto Joteca, L.^{da}, representada por Carlos Manuel Marques Guerreiro.

Suplente - Empresa: M. Marques & M. Leite, L.^{da}, representada por Rui Marques.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de abril de 2025 para o mandato de dois anos.

Presidente - Casa Alves - Materiais de Construção, L.^{da}, representada por Carlos Filipe Miranda Rosa.

Vice-presidente - MACOLIS - Materiais de Construção e Climatização, SA, representada por Carla Cristina Dionísio Carreira.

Vice-presidente - J. Justino da Neves, SA, representada por Carolina Maria Henriques Neves Vieira.

Tesoureiro - SANITOP - Material Sanitário, L.^{da}, representada por Johan Jozef Willy Stevens.

Vogal - Abílio Rodrigues Peixoto & Filhos, SA, representada por Luciano Maria Santos Peixoto.

Vogal - Florêncio Augusto Chagas, SA, representada por Vasco Paulo Henriques Ferreira.

Vogal - Pinto & Cruz - Tubagens e Sistemas, SA, representada por Luís Guimarães da Silva Pinto.

Substitutos:

ANLORBEL - Comércio de Materiais de Construção e Decoração SA, representada por Benvinda de Jesus Portela Alves.

Álvaro Covelo & Pinto, L.^{da}, representada por Álvaro Francisco Borges Pinto.

Sisal, SA, representada por José Couto e Sá.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão - ACIF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de abril de 2025 para o mandato de quatro anos.

Cargo	Empresa	Representante
Presidente	Exceptional World - Tourism Events & Real Estate Unipessoal, L. ^{da}	Hélder Filipe Sousa Costa
Vice-presidente	Fascículo Seguinte, L. ^{da}	José Manuel Sá da Costa
Vice-presidente	Brand Power - Marketing e Comunicação, L. ^{da}	Marisa Daniela Gomes Coutinho
Vice-presidente (Tesoureiro)	Moreira & Mesquita, L. ^{da}	Pedro Miguel Ferreira Moreira da Silva
Vice-presidente	António Carneiro Barroso	António Carneiro Barroso
Vice-presidente	Jorge Armindo Dias Moreira Unipessoal, L. ^{da}	Jorge Armindo Dias Moreira
Vice-presidente	Park Ave Concept, L. ^{da}	Marta Carneiro Rodrigues Goulart

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Generali Seguros, SA - Nulidade parcial

Por sentença proferida em 10 de fevereiro de 2025 e transitada em julgado em 19 de março 2025, no âmbito do Processo n.º 29296/24.0T8LSB, movido pelo Ministério Público contra a comissão de trabalhadores da Generali Seguros, SA, o qual correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 7, foi declarada a nulidade parcial da alteração dos estatutos da referida comissão de trabalhadores publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2023, relativa à nulidade das normas do número 1 do artigo 19.º, do número 1 do artigo 27.º, da alínea b) do número 1 do artigo 35.º, do artigo 37.º, do número 1 do artigo 42.º, do número 2 do artigo 58.º e do artigo 62.º

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 17 de abril de 2025 para o mandato de 3 anos.

Efetivos:

Pedro Alexandre Coelho Gonçalves Baptista.

Caroline da Silva Machado.

Pedro Miguel de Almeida Ferreira.

Suplentes:

Evelyn Lemos Pereira da Silva.

Daniel Tiago Cadima Ferreira.

Registado em 9 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 65 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****II - ELEIÇÕES****British Council - Representação Permanente em Portugal - Eleição**

Composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitas em 28 de fevereiro de 2025 para o mandato de três anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

Maria Matilde Ribeiro.
Alexandra Isabel Soares Mendes.
Sebastião Norte Barata.

Suplentes:

Marion Ferguson.
Ana Filipa da Costa Melro Vaz de Medeiros.

Sub-comissão de trabalhadores de Lisboa

Efetivos:

Michele Charlene Majewski.
Nathan Doyle.
Nichola Patricia Bailey.

Suplentes:

Khairun Cabrita.
Belinda Fong London.

Subcomissão de trabalhadores do Porto

Efetivo - Michelle Duarte Bastos Maia.
Suplente - Natacha Ferreira Gomez.

Subcomissão de trabalhadores de Coimbra

Efetivo - Carla Marisa dos Santos Pinto Marta Hitch.
Suplente - Ana Paula Ferreira Santos Dias.

Registado em 9 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 65 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Exide Technologies, 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 das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI, 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 maio de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Exide Technologies, L.^{da}

«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 no dia 26 de setembro de 2025, realizar-se-á, na empresa abaixo identificada, o acto 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: Exide Technologies, L.^{da}

Morada: Av. Dr. Carlos Leal, 2600-729 Castanheira do Ribatejo.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Nelas - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* 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 e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viseu), 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 maio de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Nelas.

«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, na sua versão actual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 19 de setembro de 2025, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Nelas.
Morada: Largo do Município, 3520-001 Nelas.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA, realizada em 30 de abril de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2025.

Efetivos:

Kevin Henri Morais Tavares.
Rui Serafim Valente Santos.
Carlos Rafael Marques Almeida.

Suplentes:

Flávio João da Veiga Furão.
Pedro Miguel Rodrigues Oliveira.
Adelaide Margarida da Silva Costa.

Registado em 6 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 16, a fl. 169 do livro n.º 1.