

ÍNDICE

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 do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios) ..	4
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros	6
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro	8
– 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	10
– Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro	12
– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS	15
– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE	17
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR e outros	19

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares) - Revisão global	22
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas) - Revisão global	51
– Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras	84

- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Revisão global 87
- Acordo coletivo entre a Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Revisão global 107

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas (STIANOR) - Eleição 139
- SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros - Eleição 140

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - AIMMP - Eleição 141

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Fidelidade - Companhia de Seguros, SA - Eleição 142

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória 144
- Câmara Municipal de Beja - Convocatória 145
- Engie Hidroelétricas do Douro, L.^{da} - Convocatória 146
- Tintas Robbialac, SA - Convocatória 147

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 das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira, 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, setor de atividade e âmbito profissional, a todos os empregadores e trabalhadores não representados pelas 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 possíveis 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 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 879 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50,6 % são mulheres e 49,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 733 TCO (83,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 146 TCO (16,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 41,8 % são homens e 58,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica 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 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.

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 3, de 15 de janeiro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto 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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2025, 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.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2025.

25 de fevereiro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros

As alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade no setor metalúrgico e metalomecânico 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 de aplicação às relações de trabalho entre os empregadores e trabalhadores não representados pelas 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 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 22 904 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 25,9 % são mulheres e 74,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 10 203 TCO (53,3 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 10 701 TCO (46,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 35,2 % são mulheres e 64,8 % 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 2,5 % 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 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 do continental.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção coletiva não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP, nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Elétrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, por

oposição daquelas associações, mantém-se na presente extensão idênticas exclusões.

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 alteração da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, e a produção de efeitos pedida pelas partes.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 21, de 29 de dezembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado e Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto 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 FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade do setor metalúrgico e metalomecânico 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 inscritas na federação 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 nas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP.

3- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Elétrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

Artigo 2.º

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

25 de fevereiro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

As alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2025, abrangem no distrito de Setúbal, as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço que se dediquem às atividades de comércio e de prestação de serviços nele previstas, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção, na mesma área geográfica e âmbito de atividade, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas 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 2023. De acordo com o estudo, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3801 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 62,4 % são mulheres e 37,6 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que, para 640 TCO (16,8 % do total), as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto, para 3161 TCO (83,2 % do total), as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 35,1 % são homens e 64,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 12,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 16,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica 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 as relações de trabalho tituladas por empregadores 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, estão abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão, mantém-se, à semelhança da anterior extensão, 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 3, de 15 de janeiro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto 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 do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2025, são estendidas no distrito de Setúbal:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas de comércio e serviços abrangidas pela convenção 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 as atividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique 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, pertencente a empresa ou grupo de empresas 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 de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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 setembro de 2025.

25 de fevereiro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e 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 31, de 22 de agosto de 2025, 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 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 11 429 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 44,5 % homens e 55,5 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3173 TCO (27,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 8256 TCO (72,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 58,8 % são mulheres e 41,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,2 % 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 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.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho procede-se à ressalva, 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 3, de 15 de janeiro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto 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 31, de 22 de agosto de 2025, 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.

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 outubro de 2025.

25 de fevereiro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro

As alterações do acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2022, e n.º 13, de 8 de abril de 2025, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre as empresas outorgantes que, no território nacional, se dediquem à atividade seguradora e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

As empresas outorgantes requereram a extensão da última alteração do acordo coletivo, no território de Portugal continental, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes. Não obstante, verificando-se que existem condições de trabalho em vigor previstas na alteração do acordo coletivo publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2022, e que é desejável a manter a uniformidade do estatuto laboral existente nas empresas, promove-se a extensão conjunta das referidas alterações.

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 possíveis 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 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3286 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 61,6 % são mulheres e 38,4 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1714 TCO (52,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1572 TCO (47,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 36,2 % são homens e 63,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,7 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 6,3 % 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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 17 de dezembro de 2025, ao qual deduziu oposição o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora. Em síntese, as associações sindicais oponentes alegam que a emissão de portaria de extensão não tem fundamento legal porquanto:

i) Contraria o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), que apenas autoriza a emissão de portaria de extensão para setor(es) de atividade(s) e, no caso, a convenção a estender refere-se a um grupo específico de empresas;

ii) O estudo da projetada portaria é insuficiente e não justifica as circunstâncias que determinam a necessi-

dade de emissão da portaria de extensão;

iii) O estudo não teve em conta as retribuições constantes do último Relatório Único/Quadros de Pessoal e deixa de fora os trabalhadores que prestem a sua atividade para as empresas subscritoras da convenção através de contratos de prestação de serviços, que deveriam também beneficiar das mesmas condições de trabalho;

iv) Contraria o regime de escolha de convenção aplicável previsto no artigo 497.º do CT, por não conter qualquer ressalva quanto à sua inaplicabilidade a trabalhadores não filiados em qualquer associação sindical que efetuaram a referida escolha;

v) Não se justifica a intervenção não negocial, através da emissão de portaria de extensão, uma vez que as partes garantiram o direito de os trabalhadores não sindicalizados poderem usufruir das mesmas condições de trabalho.

O argumento das oponentes no sentido de que a emissão de portaria de extensão apenas está autorizada para setor(es) de atividade(s), não tem fundamento legal. O que resulta do número 1 do artigo 514.º do CT é que a portaria de extensão pode ser emitida para empregadores e trabalhadores integrados no âmbito de setor de atividade e profissional previsto no acordo coletivo que se pretende estender. Acresce que, nos termos do artigo 515.º do CT, a portaria de extensão pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável, além de que, promove o disposto no número 1 do artigo 485.º do CT, que determina que o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores. E, no caso, note-se que as entidades empregadoras requereram expressamente a extensão e os trabalhadores destinatários da mesma não deduziram oposição à extensão do acordo coletivo às suas relações de trabalho. Assim, para além de admissível, a portaria de extensão tem o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das mesmas empresas.

Quanto ao argumento sobre a insuficiência do estudo e, consequentemente, dos fundamentos que a justificam, também não acolhe. O estudo económico teve em conta os dados mais recentes sobre a convenção coletiva revista, disponíveis à data da elaboração da projetada portaria, os quais dizem respeito ao apuramento do Relatório Único/Quadro de Pessoal de 2023. Os dados correspondem às respostas dos empregadores no Relatório Único, por imposição legal, e incidem apenas sobre os trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), porque só para estes trabalhadores é possível estabelecer a comparação entre a remuneração devida e a remuneração convencional, conforme melhor consta a este respeito da metodologia inscrita no estudo junto ao procedimento.

No que diz respeito ao argumento das oponentes no sentido de que a portaria deve abranger os prestadores de serviços contratados pelas empresas, tal pretensão também não pode proceder porquanto contende com o regime jurídico em vigor, concretamente, com a esfera de ação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, os quais estão circunscritos às relações de trabalho subordinado por conta de outrem.

Relativamente ao argumento no sentido de que a emissão da portaria de extensão contraria o princípio da liberdade sindical, assente na escolha do trabalhador não filiado em associação sindical da convenção aplicável ao abrigo do disposto no artigo 497.º do CT, também não colhe. Embora o artigo 497.º do CT permita a escolha da convenção coletiva aplicável, tal escolha tem limites e duração máxima legal. Neste sentido, o regime jurídico não afasta a emissão de portaria de extensão aos referidos trabalhadores, antes se regendo imperativamente pelo disposto nos artigos 514.º e seguintes do CT, incluindo o direito de se oporem, em conformidade com o direito de exercício da liberdade de filiação.

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 condições de trabalho em vigor previstas nas referidas alterações do acordo coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem efetivamente no plano social, de facto e de direito, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores dos trabalhadores ao serviço das mesmas empresas.

Considerando ainda que as alterações da convenção coletiva regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva 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 última alteração 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.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social,

publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto 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 em vigor constantes das alterações do acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2022, e n.º 13, de 8 de abril de 2025, são estendidas no território do Continente, às relações de trabalho entre as empresas de seguros outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

25 de fevereiro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2025, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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 possíveis previstos nas alíneas a) e 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 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ora revisto, direta e indiretamente, 102 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50 % são mulheres e 50 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 19 TCO (18,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 83 TCO (81,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 44,6 % são homens e 55,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 7,7 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 9,7 % 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 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 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, 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*, Separata, n.º 21, de 29 de dezembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto 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 Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2025, 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 de ensino de condução automóvel 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 representados pela 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- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2025.

25 de fevereiro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2025, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área geográfica e âmbito exerçam a mesma atividade.

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 possíveis previstos nas alíneas *a)* e *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 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 102 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50 % são mulheres e 50 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 19 TCO (18,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 83 TCO (81,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 44,6 % são homens e 55,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 7,7 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 9,7 % 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 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 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, 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*, Separata, n.º 3, de 15 de janeiro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto 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 Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2025, 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 de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) As 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 representados pela 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- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2025.

25 de fevereiro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e 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 Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2025, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores do setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde, com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas e trabalhadores enfermeiros ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção, na mesma área geográfica e âmbito de atividade, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas 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. Todavia, não foi possível efetuar o estudo de avaliação dos referidos indicadores económicos com base na informação atualmente disponível no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, porquanto este respeita ao ano de 2023 e o contrato coletivo em apreço foi inicialmente celebrado em 2024. Não obstante, foram os requerentes notificados para, querendo, apresentar o estudo com os referidos indicadores. Deste modo, de acordo com a informação prestada: *i)* são abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho 1549 trabalhadores enfermeiros, dos quais 1251 (80,76 % do total) são mulheres e 298 (19,24 % do total) são homens, podendo ser abrangidos, indiretamente, por via da extensão, mais de 75 % dos trabalhadores enfermeiros no setor; *ii)* a atualização das remunerações estabelecida na convenção representa, face à tabela em vigor 2022, aumentos salariais acumulados que vão dos 5,15 % aos 8 %.

Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social os dados apresentados indicam que a extensão promove a diminuição das desigualdades entre trabalhadores enfermeiros.

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, à semelhança da anterior extensão, 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 emitida para o território de Portugal continental.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da refe-

rida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da alteração 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 21, de 29 de dezembro de 2025, ao qual deduziram oposição o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses e a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA.

O Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, alega, em síntese, que tem convenção coletiva com a APHP, aplicável no mesmo âmbito geográfico e setor de atividade e que, no seu entendimento, a extensão da convenção em apreço às relações de trabalho previstas na alínea *b)* do número 1 do artigo 1.º do projeto, viola o número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho sem a expressa salvaguarda de que a mesma não é aplicável às relações de trabalho abrangidas por regulamentação coletiva negocial. Neste sentido, requer que conste da portaria de extensão a exclusão das relações de trabalho abrangidas por regulamentação coletiva negocial.

Analisada a argumentação expendida pelo sindicato oponente importa esclarecer que, de acordo como o números 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, regra que é válida como condição de aplicabilidade, tanto para as relações de trabalho previstas na alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º da portaria, como também para as relações de trabalho previstas na alínea *b)* do número 1 do artigo 1.º da portaria. Ademais, tendo o número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho natureza imperativa, a sua observância não depende, nem pode depender, de norma expressa no articulado da portaria de extensão que determine a exclusão das relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por regulamentação coletiva de trabalho negocial. Não obstante o imperativo legal, atendendo a que a APHP celebra diversos contratos coletivos e que o desconhecimento da subsidiariedade das portarias de extensão pode suscitar incerteza quanto ao real âmbito de aplicação da presente portaria, clarifica-se no articulado da portaria que a mesma não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, nos termos do número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho.

Por sua vez, a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA alega, em síntese, que: *i)* é subscritora de convenção coletiva, aplicável no distrito de Faro, com portaria de extensão; *ii)* alguns dos seus associados têm nos seus estabelecimentos serviços sanitários para apoio dos seus hóspedes, com trabalhadores das categorias profissionais previstas na convenção; *iii)* no seu entender, existe a possibilidade de sobreposição de âmbito de aplicação, no distrito de Faro, entre as duas convenções na parte em que os estabelecimentos filiados na AIHSA tenham trabalhadores das categorias profissionais previstas no contrato a estender; *iv)* se for estendida a convenção coletiva em análise a todas as entidades patronais não filiadas na APHP, sem excluir os empregadores filiados na AIHSA, que tenham trabalhadores das categorias abrangidas pelo contrato a estender, haverá violação do princípio da subsidiariedade previsto no artigo 515.º do Código do Trabalho.

Analisada a oposição da AIHSA, importa referir que os argumentos aduzidos pela oponente, para exclusão dos seus associados no âmbito de aplicação da portaria de extensão, não têm qualquer fundamento. A presente portaria não é aplicável aos empregadores filiados na AIHSA porque o setor de atividade de aplicação da convenção objeto da presente extensão não é o mesmo do setor de atividade abrangido pela convenção celebrada pela AIHSA. Como é consabido, nos termos do número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão apenas pode ser emitida para os empregadores e trabalhadores inseridos no mesmo âmbito de setor de atividade previsto na convenção a estender. Com efeito, de acordo com projeto de portaria pretende-se estender a convenção às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exercem a sua atividade no setor da hospitalização privada. Deste modo, é inequívoco que o âmbito setorial de aplicação da presente portaria de extensão não tem correspondência com o âmbito subjetivo de representação da AIHSA nem com o âmbito setorial de aplicação previsto no contrato coletivo por esta celebrado, porquanto, este abrange as atividades de hotelaria (alojamento) e restauração. Acresce que, também, não é aceitável o entendimento no sentido de que existe sobreposição de aplicação da portaria de extensão aos associados filiados na oponente, do setor do alojamento, que tenham trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção a estender. Pois, a aplicação da portaria de extensão em apreço define-se pelo âmbito de setor de atividade nela previsto, o setor da hospitalização privada, e dentro deste, somente para os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais previstas na convenção. Portanto, a extensão opera apenas para as relações de trabalho entre empregadores do setor de atividade da hospitalização privada e trabalhadores enfermeiros ao seu serviço, *i.e.*, do mesmo setor de atividade e não de qualquer outro setor de atividade. Em suma, os empregadores filiados na AIHSA não estão abrangidos pela presente extensão porque não exercem a sua atividade no setor da hospitalização privada. Neste sentido, não se justifica a exclusão dos referidos empregadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto 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 alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exercem a sua atividade no setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, 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 nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, nos termos do número 1 do artigo 515.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- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2025.

25 de fevereiro de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares) - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia 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 fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e de 1350 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais.

2- O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.

4- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram desde 1 de janeiro de 2026, sendo revistas anualmente.

5- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

Cláusula 3.^a

Denúncia do contrato

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência, devendo a respetiva resposta ser formulada em trinta dias.

2- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

3- As negociações terão início no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Admissão período experimental e carreira profissionalCláusula 4.^a**Condições gerais de admissão**

1- No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2- Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3- Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios-gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5- As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

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.

Cláusula 6.^a

Acesso ou preenchimento de vaga

Para o acesso ou preenchimento de vaga, deverá ser sempre ouvida a comissão sindical, delegado sindical e ou comissão de trabalhadores.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo II são definidas as categorias profissionais neste contrato e as funções que lhes correspondem.

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

1- A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2- Quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias, durante mais de 90 dias consecutivos, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadro de pessoal e quotização sindical

1- As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2- No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados segundo as respetivas categorias e classes profissionais.

3- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que, previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4- Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior.

2- Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam as condições necessárias.

3- Para a promoção ou acesso deverá ser ouvida previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

4- Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

5- Os praticantes e os estagiários são promovidos às respetivas categorias profissionais ao fim de dois anos.

6- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos de 3.^a a 2.^a, ao fim de três anos, e de 2.^a a 1.^a, ao fim de quatro anos.

7- Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos da promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

8- Os contínuos, porteiros e guardas, trabalhadores de limpeza e paquetes terão preferência no ingresso na carreira de profissionais de escritório, logo que completem o 2.^o ciclo liceal ou equivalente.

9- Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Cláusula 12.^a**Antiguidade e certificado de aprendizagem**

No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo da aprendizagem, do qual constarão, necessariamente, a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça nos atos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- g) Permitir a afixação, em local próprio e visível de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;
- h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;
- j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada proteção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;
- k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;
- l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- n) 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 14.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias, salvo acordo do trabalhador;
- d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido, salvo acordo do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de atividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) Opor-se por qualquer forma ao exercício do controlo de gestão da empresa, nos termos da lei;

k) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

1- A empresa assegurará aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, o transporte de e para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais, situados entre 3 e 15 km dessas instalações.

2- Os locais de concentração serão definidos por acordo entre a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

3- As empresas que não assegurem o transporte previsto nos termos dos números anteriores subsidiarão os trabalhadores com 0,07 € por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1- É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2- As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3- Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

4- As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre formação profissional.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A violação culposa por parte da entidade patronal de direitos e garantias dos trabalhadores dá a estes o direito de rescindir o contrato com direito à indemnização constante da cláusula 55.^a

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência de trabalhadores

1- A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

Cláusula 20.^a**Mobilidade funcional**

- 1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 2- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.
- 3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.
- 4- A ordem de alteração deve ser justificada com a indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 21.^a**Horário de trabalho e horário móvel - Definição e princípio geral**

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como a determinação dos intervalos de descanso.
- 2- No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações permanentes de regime individual de trabalho, serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.
- 3- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.
- 4- A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.
- 5- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 22.^a**Duração do trabalho**

- 1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados.
- 2- O período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00 e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 3- Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.
- 4- Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, serão enviados aos sindicatos dois exemplares do horário de trabalho, dos quais um se destina ao respetivo delegado sindical.

Cláusula 23.^a**Adaptabilidade na organização da duração do trabalho**

- 1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:
 - a) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as sessenta horas;
 - b) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas;
 - c) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;
 - d) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos

trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

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

f) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

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

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

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 32.^a deste CCT.

5- O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

Cláusula 24.^a

Banco de horas

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

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respetiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da empresa respetiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;
- e) Outras situações acordadas entre a empresa respetiva e o trabalhador.

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

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;
- b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civis.

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

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respetiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte.

No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

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

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

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

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

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

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

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

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

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

Cláusula 25.^a

Trabalho por turnos

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

2- Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o respetivo intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efetivo.

3- As escalas de turnos rotativos só deverão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4- A entidade patronal deve afixar, sempre que possível, a escala e constituição dos turnos até oito dias antes do seu início.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal antes do início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao termo da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

7- Aos trabalhadores que laborem em regime de 2 turnos rotativos, em que um deles seja parcialmente noturno, será devido um subsídio de turno no valor de 15 % da remuneração base efetiva.

8- Este subsídio, com a ressalva do disposto no número seguinte, inclui já a remuneração do trabalho noturno.

9- Os turnos referidos no número 7 serão executados entre as 7h00 e as 24h00. Sempre que o trabalho seja prestado fora deste horário, o mesmo será pago como trabalho noturno, com o acréscimo de 35 % sobre a remuneração efetiva.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.

2- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos diretos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas.

4- No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras sessenta horas, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar trabalho suplementar, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave. Nas restantes sessenta horas, o trabalho é facultativo.

5- Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transporte coletivo ou da empresa desde o local de trabalho ao da concentração habitual.

6- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7- Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12h00 ou das 20h00, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O intervalo para a refeição conta como tempo de trabalho suplementar, até ao limite de meia hora.

8- Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de 17,00 €.

Cláusula 27.^a**Limites da duração do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 2 horas diárias, 10 semanais e 200 anuais.

Cláusula 28.^a**Isenção do horário de trabalho**

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social acompanhado da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 29.^a**Trabalho em dias de descanso semanal**

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

2- O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3- Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:

a) Quando, em fase de circunstâncias excecionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;

b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 30.^a**Trabalho noturno**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- Considera-se também como noturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno de, pelo menos, quatro horas.

CAPÍTULO V**Retribuição do trabalho****Cláusula 31.^a****Retribuição**

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo III e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3- Não se consideram como integrando a retribuição, as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho noturno.

4- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador, têm direito a um abono mensal para falhas de 32,50 €.

5- Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respetivos substitutos, na proporção dos dias de substituição.

6- As quebras verificadas nas operações de cobrança e numerário efetuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

7- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III.

8- A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = RM \times 12 HS \times 52$$

sendo *RM* a remuneração mensal e *HS* o horário semanal.

Cláusula 32.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome do trabalhador, a respetiva categoria profissional e classe; o número de inscrição da Segurança Social; O período de trabalho a que corresponde a remuneração; a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dia de descanso semanal, ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3- O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 33.^a

Remuneração de trabalho noturno

O trabalho noturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração efetiva:

- a) 25 %, para o trabalho prestado entre as 20h00 e as 24h00;
- b) 35 %, para o trabalho prestado a partir das 0h00.

Cláusula 34.^a

Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % das horas seguintes.

Cláusula 35.^a

Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado será pago com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

2- Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal, a que se refere o número 1 da cláusula 29.^a, dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, pelo Natal, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído, até 31 de dezembro, um ano de serviço, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 1 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3- Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4- Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativo ao ano da cessação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo o dia previsto na escala de turnos rotativos, sendo o sábado considerado como dia de descanso complementar. Todos os restantes dias serão considerados úteis com exceção dos feriados.

2- Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma a que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias de trabalho dois dias de descanso consecutivos, que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula 38.^a

Feriados

São equiparados para todos os efeitos ao descanso semanal, com a remuneração por inteiro, além dos dias considerados feriados obrigatórios pela lei, os seguintes: Terça-Feira de Carnaval; Feriado municipal.

Cláusula 39.^a

Período e época de férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato coletivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, exceto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

- a) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- b) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do número 1 desta cláusula.

4- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias.

6- O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fracionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, sempre que o solicitarem, gozarão as férias simultaneamente, salvo se houver inconveniente para o normal funcionamento do serviço.

8- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, 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 vencido e respetivo subsídio.

9- A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respetivo subsídio, na proporcionalidade de dois dias úteis por cada mês completo de serviço, mantendo-se a proporcionalidade nos casos inferiores a um mês.

Cláusula 40.^a

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

1- No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 42.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3- Quando o trabalhador estiver doente até dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4- Se, na data indicada para início das férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respetivo subsídio em data a fixar por acordo entre as partes, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 43.^a

Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao respetivo subsídio que teria vencido em janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com exceção dos dias referidos no número 2 da cláusula 36.^a, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efetivo das férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetuar até ao início das férias.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respetiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 45.^a

Definição de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2- Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

Cláusula 46.^a

Participação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, deverão ser comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

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

Cláusula 47.^a**Faltas justificadas**

1- Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

2- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas;

3- 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:

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

d) 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;

e) 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;

f) 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.

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

h) 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;

i) 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;

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

k) 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;

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

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

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

o) As que por leis sejam como tal consideradas.

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

5- A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 48.^a**Consequências das faltas justificadas**

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2- Excetuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea h) da cláusula 47.^a, quando para além dos limites estabelecidos na cláusula 69.^a

Cláusula 49.^a**Consequências das faltas não justificadas**

As faltas não justificadas dão o direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas, que serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 50.^a**Impedimentos prolongados**

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

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal 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- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5- A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida com a menção expressa desse facto.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente nas seguintes cláusulas:

CAPÍTULO VIII

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 53.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 54.^a

Proteção na parentalidade

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

- 1) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- 2) Licença por interrupção de gravidez;
- 3) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- 4) Licença por adoção;
- 5) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- 6) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- 7) Dispensa para consulta pré-natal;
- 8) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar;
- 9) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- 10) Faltas para assistência a filho;
- 11) Faltas para assistência a neto;
- 12) Licença para assistência a filho;
- 13) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica; Trabalho a

tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

- 14) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- 15) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- 16) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- 17) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 55.^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 Código do Trabalho nos seguintes casos:

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

Cláusula 56.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe exclusivos previstos no cláusula 80.^a deste CCT.

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

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 respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

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 da 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 57.^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 42 dias consecutivos 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 58.^a

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

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^a, 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 79.^a 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 59.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias úteis, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 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 7 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a 5 dias.

Cláusula 60.^a**Regime das licenças, faltas e dispensas**

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

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

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

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

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

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

5- 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.

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 4, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

SECÇÃO II

Cláusula 61.^a**Trabalho de menores**

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente:

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental;

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar;

3- Pelo menos uma vez por ano, a cooperativa deve facilitar a inspeção médica aos menores ao seu serviço,

de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

SECÇÃO III

Cláusula 62.^a

Trabalhador-estudante

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente:

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:

- Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídosCláusula 63.^a**Trabalho de idosos e diminuídos**

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

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitualCláusula 64.^a**Princípio geral**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.
- 3- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.
- 4- As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

Cláusula 65.^a**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

- 1- Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido ao valor de 0,40 €/km.
- 2- Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.
- 3- Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes pessoais), durante o período em que se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.
- 4- As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.
- 5- Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:
 - a) Alojamento, contra a apresentação dos respetivos documentos;
 - b) Pequeno-almoço 6,00 €;
 - c) Almoço ou jantar 18,00 €.As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos.
- 6- Estas disposições aplicam-se também aos trabalhadores em serviço externo quando, por motivos imprevistos, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.
- 7- Nas deslocações, o início e o fim do almoço ou jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11h30 e as 14h30 e as 19h30 e as 21h30.
- 8- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7h00, inclusive.
- 9- O disposto no número 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

CAPÍTULO XI

Previdência e outras garantias sociais

Cláusula 64.^a

Complemento de subsídio de doença

As entidades patronais pagarão aos trabalhadores com baixa por mais de 15 dias, e até 90 dias seguidos ou alternados, por ano civil, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social ou pelo seguro.

Cláusula 65.^a

Complemento da pensão de reforma

A todos os trabalhadores que tiverem pelo menos 20 anos de trabalho numa empresa, esta complementar a pensão de reforma por velhice a que os trabalhadores tiverem direito até perfazer 80 % do ordenado mínimo da categoria que lhe cabia à data da sua reforma.

Cláusula 66.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1- Todas as empresas terão de por à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 6,50 €.

3- O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4- Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 67.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Aplica-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, bem como a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 68.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no ponto 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

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

a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;

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

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

d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;

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

CAPÍTULO XIII

Livre exercício dos direitos e atividade sindicalCláusula 69.^a**Exercício dos direitos sindicais**

O exercício da atividade sindical nas empresas e respetivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais, dirigentes e reuniões dentro da empresa regular-se-ão pelo CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 70.^a**Direito à informação e consulta**

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente CCT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - Delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT ou na sua falta o sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB), o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º.

2- As empresas e o sindicato outorgantes deste CCT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XIII

Formação profissionalCláusula 71.^a**Objetivos**

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo 130.º

São designadamente, objetivos da formação profissional:

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

Cláusula 72.^a**Formação contínua**

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo 131.º:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da Associação de Regantes e Beneficiários;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

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

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

6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - CAP será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

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

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

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

Cláusula 73.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo 132.º:

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

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo;

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

4- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado;

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

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

Cláusula 74.^a

Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo 133.º:

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador;

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 75.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

1- Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nomeadamente no seu artigo 134.º:

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

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 76.^a

Declarações de intenções

1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente CCT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por um representante da ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e um representante do SETAAB - Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, ambos subscritores do presente CCT.

Cláusula 78.^a

Constituição

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

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

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

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

Cláusula 79.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

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

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

Cláusula 80.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 68.^a, outra parte e ao Ministério do

Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 81.^a

Regimes mais favoráveis

1- 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.

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

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de electricista - É o trabalhador(a) que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de encarregado fabril - É o trabalhador(a) que coadjuva o encarregado fabril no desempenho das suas funções e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de operador(a) de fritadeira - É o(a) trabalhador(a) que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita e colabora, por um período máximo de dois anos, para o exercício da profissão de operador de fritadeira.

Ajudante de motorista - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor - É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Analista - É o(a) trabalhador(a) com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Aprendiz - É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente administrativo(a) - 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 e encaminha-a para os respetivos serviços ou 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.

Assistente administrativo(a) principal - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas mais exigentes que competem ao escritório, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Auxiliar de armazém - É o(a) trabalhador(a) que auxilia nos trabalhos de armazém. Ajuda a arrumar os diversos produtos no seu lugar, separando-os pela guia de remessa ou outros documentos. Procede ao carregamento dos diversos materiais a expedir.

Auxiliar de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e de registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas do pagamento. Pode preparar os fundos

Chefe de equipa (eletricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) - É o(a) trabalhador(a) que, executando ou não funções da sua profissão, dirige e orienta o serviço inerente às suas funções.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de um departamento de serviços administrativos ou do sector de produção.

Chefe de serviços/departamento - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a atividade de serviços e ou departamento de índole administrativa, industrial, agrícola, comercial ou outras.

Chefe de vendas - É o(a) trabalhador(a) que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda de empresa.

Cobrador(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos ou outros serviços análogos.

Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o(a) trabalhador(a) que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro, dos estabelecimentos industriais.

Contínuo(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços tais como entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Demonstrador(a)/repositor(a) - É o(a) trabalhador(a) que faz a demonstração e ou exposição dos artigos por grosso e a retalho em estabelecimentos e indústrias, arruma e repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias.

Diretor(a) de serviços/divisão - É o(a) trabalhador(a) que dirige um ou mais serviços e ou divisões, quer ela seja do âmbito administrativo, comercial, produtivo e ou técnico, entre outros.

Embalador(a) - É o(a) trabalhador(a) que acondiciona e ou embala o produto por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento. Deteta ainda possíveis deficiências nas embalagens, retirando-as e participando superiormente as anomalias detetadas.

Encarregado(a) de armazém - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as atividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado(a) fabril - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento de um ou mais sectores de produção, ou de apoio a mesma.

Encarregado(a) de laboratório - É o trabalhador responsável pelo funcionamento de uma ou mais atividades de laboratório de análises e ou ensaios físico-químicos.

Encarregado(a) de manutenção - É o trabalhador responsável pela execução de trabalhos de reparação e conservação mecânica, eléctrica e ou construção civil.

Escolhedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede à escolha das matérias-primas e produtos por métodos manuais, retirando-lhes todas as impurezas. Pode desempenhar rotativamente estas funções com as de emba-lador.

Estagiário(a) - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

Fiel de armazém - É o(a) trabalhador(a) que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogueiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966), providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos acessórios, bem como pelo tratamento de água e boa conservação das instalações.

Guarda - É o(a) trabalhador(a) encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda-livros - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, simples ou com juros, e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração de balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspetor(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que inspeciona os serviços dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a ação dos inspecionados pelas notas de encomenda. Pode receber as encomendas.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motorista vendedor-distribuidor - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à faturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial eletricista - É o(a) trabalhador(a) eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador(a) de estação elevatória - água e esgotos - É o(a) trabalhador(a) que opera e vigia o funcionamento dos equipamentos das instalações de bombagem e elevação de águas e esgotos: aciona os comandos da instalação relativos à passagem da água pelos filtros, grelhas e sifões e manobra as respetivas comportas; regista em mapas os valores observados no equipamento das instalações de bombagem destinadas à captação e distribuição de água ou dejetos e colabora na limpeza e conservação dos equipamentos.

Operador(a) de fritadeira - É o(a) trabalhador(a) que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de fritar batatas, nomeadamente preparação da máquina, verificando a quantidade e qualidade da batata existente no sem-fim da depiladeira. Procede ao enchimento do dispositivo de lavagem e vigia o funcionamento do dispositivo de fritar. Controla o nível do óleo e a temperatura da máquina.

Operador(a) de instalações de tratamento de água - É o(a) trabalhador(a) que opera e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água: prepara soluções químicas para o tratamento de água a partir de análises efectuadas; interpreta e regista os resultados de leituras e incidentes de exploração; determina o Ph da água e procede às correcções necessárias; colabora na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos e zela pela limpeza das instalações e equipamentos.

Operador(a) de máquinas de empacotar - É o(a) trabalhador(a) que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina automática utilizada para envolver o produto e fechar a respetiva embalagem, nomeadamente preparando a máquina, colocando a bobina de material de envolvimento no eixo da máquina e regulando as guias. Introduce a película através dos rolos de transporte e prende-os ao mecanismo de embalar. Regula, se necessário, os sistemas que comandam a tensão das bobinas e a velocidade das películas. Posiciona o mecanismo elétrico de termos soldagem para o fecho lateral das embalagens. Põe a máquina em funcionamento. Vigia a alimentação da máquina. Corrige o funcionamento da máquina sempre que necessário.

Operador(a) de máquinas de pinhão e outros frutos secos - É o(a) trabalhador(a) que vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas utilizadas para descascar as pinhas e partir o pinhão e outros frutos secos. É o responsável pela alimentação das máquinas. Escolhe, lava, seca e ensaca o pinhão.

Paquete - É o(a) trabalhador(a) menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadoria nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada dos visitantes.

Praticante - É o(a) trabalhador(a) que faz tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

Pré-oficial eletricitista - É o(a) trabalhador(a) eletricitista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

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

Serralheiro(a) mecânico(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

Servente - É o(a) trabalhador(a) que executa cargas e descargas, arruma caixas em paletes e executa trabalhos complementares não especializados necessários. Procede ainda à limpeza geral ou parcial da fábrica.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefônicas, independentemente da designação técnica do material instalado, podendo eventualmente executar outras tarefas compatíveis com a sua função.

Tesoureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torrador(a) de frutos secos - É o(a) trabalhador(a) que escolhe, prepara e torra frutos secos e zela pelo bom funcionamento das respetivas máquinas.

Vendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações que efetua. Mantêm-se, no entanto, em vigor os regimes de funções praticados na empresa.

ANEXO II

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026
0	Diretor(a) de serviços/divisão	1 440,00 €
1	Chefe de serviços/departamento	1 335,00 €
2	Chefe de vendas Encarregado(a) fabril Encarregado(a) de laboratório Encarregado(a) de manutenção	1 190,00 €

3	Ajudante(a) de encarregado(a) fabril Chefe de secção Encarregado(a) de armazém Guarda-livros Tesoureiro(a)	1 105,00 €
4	Chefe(a) de equipa (eletricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Assistente administrativo(a) principal Foguetiro(a) principal Secretário(a) de direcção	1 010,00 €
5	Analista Caixa Assistente administrativo(a) Fiel de armazém Foguetiro(a) de 1. ^a Inspetor(a) de vendas Motorista de pesados Motorista vendedor(a)-distribuidor(a) Oficial eletricista Pedreiro(a) de 1. ^a Serralheiro(a) mecânico de 1. ^a Vendedor(a)	970,00 €
6	Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador(a) de estação elevatória - Águas e esgotos Operador(a) de fritadeira Operador(a) de instalações de tratamento de água Operador(a) de máquinas de empacotar Operador(a) de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador(a) de frutos secos	952,00 €
7	Cobrador(a) Assistente administrativo(a) de 2. ^a Foguetiro(a) de 2. ^a Pedreiro(a) de 2. ^a Pré-oficial eletricista do 2. ^o ano Serralheiro(a) mecânico(a) de 2. ^a	942,00 €
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador(a)/repositor(a) Assistente administrativo(a) de 3. ^a Foguetiro(a) de 3. ^a Pedreiro(a) de 3. ^a Pré-oficial eletricista do 1. ^o ano Serralheiro(a) mecânico(a) de 3. ^a Telefonista	937,00 €

9	Ajudante de eletricista do 2.º ano Ajudante de operador(a) de fritadeira Ajudante de operador(a) de máquinas de empacotar Auxiliar de laboratório Estagiário(a) do 2.º ano Guarda Praticante do 2.º ano Servente	930,00 €
10	Contínuo(a) Embalador(a) Escolhedor(a)	923,00 €
11	Ajudante de eletricista do 1.º ano Aprendiz(a) Estagiário(a) do 1.º ano Paquete Praticante do 1.º ano	920,00 €

Lisboa, 10 de fevereiro de 2026.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

Dr. *Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins*, 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 a 27 de fevereiro de 2026, a fl. 127 do livro n.º 13, com o n.º 32/2026, 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 de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas) - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 fevereiro de 2025.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia 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 transformadoras de produtos hortofrutícolas, representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) - divisão de hortofrutícolas e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pela associação sindical outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).

2- O presente CCT abrange um universo de 35 empresas e de 2270 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- Este contrato entra em vigor nos termos legais.
- 2- O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.
- 3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.
- 4- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram desde 1 de janeiro de 2026, sendo revistas anualmente.
- 5- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

CAPÍTULO II

Admissão período experimental e carreira profissionalCláusula 3.^a**Condições gerais de admissão**

1- No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2- Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3- Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios-gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5- As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

Cláusula 4.^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:

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

2) Desempenhem funções de confiança;

3) 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:

6- 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses:

1) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

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

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Findo o período experimental a admissão torna-se efetiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respetiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato coletivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 6.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1- Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2- Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, será dado conhecimento aos trabalhadores diretamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

1- É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a termo, nos termos da legislação aplicável.

2- Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo I são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes corresponderem.

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

1- A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2- Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 60 dias por ano, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

3- A atribuição das categorias profissionais previstas no número 1 será efetuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste contrato.

4- Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5- Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará diretamente, ou através do sindicato, para a entidade patronal por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de 30 dias, contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

6- No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1- As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2- No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados, sempre que possível, segundo as respetivas categorias e classes profissionais.

3- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter ao SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Florestas, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, o montante das quotas sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4- Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas utilizados para o efeito devidamente preenchidos.

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

3- Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

4- Os praticantes e estagiários ascenderão às respetivas categorias profissionais ao fim de um ano.

5- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos a 2.^a a 1.^a ao fim de três anos e de 1.^a a principal ao fim de cinco anos.

6- Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos de promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

Cláusula 12.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

1- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão será tomado em consideração, independentemente da empresa em que teve lugar, desde que certificado nos termos do número seguinte e apresentado, quando pedido pela empresa, no ato da admissão e conste da lista de documentos entregues

2- No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo do aproveitamento da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respetiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em função de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o seu acordo por escrito;
- f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;
- g) Passar aos trabalhadores certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito e devidamente autenticadas;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições de Segurança Social, comissões sindicais e outras a estes inerentes;

- j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respetivo processo individual;
- k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo da normalidade do mesmo;
- l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias;
- d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de atividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

1- A empresa deverá assegurar aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, com horários compatíveis, o transporte de e para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais, situados num raio de 5 a 20 km.

2- As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,07 €, por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1- As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado e de acordo com as necessidades da empresa.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer ato em contravenção com o disposto da cláusula 14.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 54.^a deste contrato.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissio-

nal, as funções que lhe sejam confiadas;

c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respetivas funções;

d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

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

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência do trabalhador

1- A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho se dessa mudança não resultarem sérios e comprovados prejuízos.

2- Em caso de discordância, cabe à entidade patronal a prova da inexistência de prejuízo.

3- No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência, designadamente o transporte de mobiliário e familiares, o aumento do custo do alojamento ou do tempo gasto a mais na deslocação para o novo local de trabalho.

Cláusula 20.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho - Horário móvel - Definição e princípio geral

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

2- No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3- Entre o fim de um período normal de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

Cláusula 22.^a

Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

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

a) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as sessenta horas;

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

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

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

com o acordo escrito dos trabalhadores;

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

f) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

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

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

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 25.^a deste CCT.

5- O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

Cláusula 23.^a

Banco de horas

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

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respetiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da empresa respetiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;
- e) Outras situações acordadas entre a empresa respetiva e o trabalhador.

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

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;
- b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civis.

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

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

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

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

7- Por acordo entre a empresa respetiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo

poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

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

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

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

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

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

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

Cláusula 24.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2- Quando a empresa não se encontre a laborar por turnos, o período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20h00, salvo acordo expresso do trabalhador, e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4- Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao sindicato.

Cláusula 25.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Quando em regime de turnos se verifique, nos termos da lei, redução do tempo de intervalo para refeição por um período inferior a uma hora, o mesmo é considerado como serviço efetivo para os trabalhadores a quem se aplique tal redução.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4- A entidade patronal deverá, sempre que possível, afixar a escala e constituição dos turnos até 10 dias antes do seu início, mas nunca inferior a 8 dias de antecedência.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

6- Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade temporária de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao turno da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal.

2- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3- O trabalho suplementar é, porém, obrigatório quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4- Quando o trabalhador prestar horas suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação do trabalho.

5- Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse as duas horas seguidas ou coincida com a hora normal

de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho suplementar, até ao limite máximo de meia hora.

Cláusula 27.^a

Limites de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 10 horas semanais, 40 horas mensais e 200 horas anuais, considerando-se a soma das horas suplementares, dias de descanso semanal e feriados.

2- Os limites referidos no número anterior poderão ser alargados depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

Cláusula 28.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

Cláusula 29.^a

Descanso compensatório

1- 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.

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

Cláusula 30.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- Considera-se também como noturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno de pelo menos 3 horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

Retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo II e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho noturno.

4- Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 32,00 €.

5- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo II.

6- A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \text{Remuneração mensal} \times 12 \div 52 \times \text{horário semanal}$$

Cláusula 32.^a**Tempo e forma de pagamento**

1- O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2- No ato de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão com o nome da empresa, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria profissional e classe, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3- A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4- O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 33.^a**Remuneração de trabalho noturno**

1- O trabalho noturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração base:

- a) 30 % para o trabalho prestado entre as 20h00 e as 24h00;
- b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0h00.

Cláusula 34.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % nas horas seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado, será pago com o acréscimo de 100 %.

3- Só o trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito ao estabelecido no número 1 da cláusula 26.^a deste CCT.

Cláusula 35.^a**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3- Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4- Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativa ao ano de cessação.

5- Este subsídio será pago até 15 de dezembro.

Cláusula 36.^a**Diuturnidades**

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades aos trabalhadores que delas beneficiavam nas empresas em que trabalhavam e que estavam consagradas nas convenções do sector anteriores ao presente CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriadosCláusula 37.^a**Descanso semanal**

1- O dia de descanso semanal é o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos, no regime de laboração contínua, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes são considerados úteis, com exceção dos feriados.

2- Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média em cada período de sete dias, dois dias de descanso consecutivo que, no máximo de quatro semanas devem coincidir com o sábado e o domingo.

3- O previsto nos números 1 e 2 aplica-se aos guardas das instalações fabris.

Cláusula 38.^a**Feriados**

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

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

4- Em substituição de qualquer feriado referido nos números anteriores, pode ser observado outro dia em que acordem empregador e trabalhador

Cláusula 39.^a**Período e época de Férias**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato coletivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, exceto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

- a) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- b) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do número 1 desta cláusula.

4- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionamentos legais.

6- O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem poderá ser fracionado

em períodos, para que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

8- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, 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 já vencido e respetivo subsídio.

9- A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas, do qual enviará cópia aos respetivos sindicatos.

10- Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respetivo subsídio na proporcionalidade de dois dias úteis por cada mês.

Cláusula 40.^a

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, logo que possível, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3- Quando o trabalhador estiver doente até dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4- Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respetivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 43.^a

Regime de férias para trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado

No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e ao respetivo subsídio que teria vencido em janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com exceção dos dias referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 2 da cláusula 39.^a, e deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efetivo das férias.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respetiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 45.^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 46.^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:
- 3- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 4- 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:
 - 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.
- 5- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
- 6- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 47.^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 cinco 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 retribuições 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 da cláusula 55.^a deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
- f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 48.^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 6 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 49.^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 tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO V

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 50.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório e serviço cívico substituto, 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 51.^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 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 da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.
- 5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 52.^a**Disposições gerais sobre cessat o de contrato de trabalho**

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 338.  - Proibição de despedimento sem justa causa;
- b) Artigo 340.  - Modalidade de cessat o 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 inadaptat  o;
 - 7) Resolução pelo trabalhador;
 - 8) Denúncia pelo trabalhador.
- c) Artigo 341.  - Documentos a entregar ao trabalhador;
- d) Artigo 342.  - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 53.^a**Caducidade de contrato de trabalho**

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.é a 348. , Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
 - 1) Artigo 349. , Cessação de contrato de trabalho por acordo;
 - 2) Artigo 350. , Cessação do acordo de revogação.
- c) Despedimento por iniciativa do trabalhador:
 - 1- Artigo 350.é a 380. , 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 inadaptat  o.
 - 2- Artigo 381.é a 393. , Ilicitude de despedimento;
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
 - 1) Artigo 394.é a 399. , Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
 - 2) Artigo 400.é a 403. , Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

Cláusula 54.^a**Indeminiza  o por despedimento**

É sempre devida ao trabalhador a indemnização prevista na lei.

Cláusula 55.^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, denunciara 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 VIII

DisciplinaCláusula 56.^a**Poder disciplinar**

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no número 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
- b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;
- c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;
- d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;
- e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissionalCláusula 57.^a**Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 90/2019, de 4 de setembro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 58.^a**Proteção na parentalidade**

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar;

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

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 59.^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 Código do Trabalho nos seguintes casos:

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

Cláusula 60.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe exclusivos previstos no cláusula 80.º deste CCT.

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

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 respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

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 da 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 61.^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 42 dias consecutivos 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 62.^a

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

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º:

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^a, 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 79.^a 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 63.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias úteis, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 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 7 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 5 dias.

Cláusula 64.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

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

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

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

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

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

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

5- 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.

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 4, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 65.^a

Trabalho de menores

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano, a cooperativa deve facilitar a inspeção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

Cláusula 66.^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 lectivo 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 aula 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:

- Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas;

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitualCláusula 67.^a**Princípio geral**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.
- 3- As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

Cláusula 68.^a**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

- 1- Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:
 - a) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou 0,40 € por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.
 - b) Alimentação e alojamento no valor de:

– Pequeno-almoço	5,50 €;
– Almoço ou jantar	17,00 €;
– Ceia	11,30 €.
 - a) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou de 0,40 €/km, quando transportado em viatura própria;
 - b) Horas suplementares sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.
- 2- Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.
- 3- As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.
- 4- O início e o fim do almoço ou do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11h30 e as 14h30 e entre as 19h30 e as 21h30, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal da refeição.
- 5- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7h00, inclusive.
- 6- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0h00 e as 5h00.
- 7- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 69.^a**Cobertura dos riscos de doença**

- 1- Durante o período de deslocação, os encargos por doença que em razão do local em que o trabalho seja prestado deixem eventualmente de ser assegurados, os trabalhadores pela respetiva Segurança Social deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados.
- 2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso ou de transferência para local com assistência médica adequada, se estas forem prescritas pelo médico, bem como a manter os direitos previstos na cláusula 67.^a enquanto se mantiverem deslocados.
- 3- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerida pelos serviços clínicos em que o trabalhador

esteja a ser assistido, como condições necessárias para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

Cláusula 70.^a

Seguro do pessoal deslocado

A todos os trabalhadores que se desloquem em serviço, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, válido durante as 24 horas do dia e por todo o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

CAPÍTULO XI

Garantias sociais

Cláusula 71.^a

Refeitório e subsídios de alimentação

1- Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de 6,15 € diários.

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4- Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efetivamente trabalharem antes e depois da refeição.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 73.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula 72.^a deste CCT, poderá ser criada em cada empresa uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

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

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

Cláusula 74.^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 represen-

tados na empresa ou listas que apresentam 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 iguais 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 75.^a

Organização de serviços

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

CAPÍTULO XIII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 76.^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 77.^a

Reuniões

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.
- 2- As reuniões serão convocadas por 1/3 dos trabalhadores ou pelo sindicato respetivo.
- 3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.
- 4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.
- 5- Todo o diretor sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou aos seus representantes.

Cláusula 78.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

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

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

Cláusula 79.^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.

CAPÍTULO XIV

Relação entre as partes outorgantesCláusula 80.^a**Interpretação e integração do contrato de trabalho**

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT, a Associação nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Florestas, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).

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

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

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

Cláusula 81.^a**Competência**

1- Compete à comissão paritária:

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

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

Cláusula 82.^a**Funcionamento e deliberações**

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 78.^a, outra parte e à DGERT/MTSSS.

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

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

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

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante da DGERT/MTSSS, sem direito a voto.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitóriasCláusula 83.^a**Reclassificações**

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

Cláusula 84.^a**Trabalho fora da campanha**

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

Cláusula 85.^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 86.^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

Adjunto(a) do(a) diretor(a)-geral - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva diretamente o diretor-geral.

Afinador(a) de máquinas - É o(a) trabalhador(a) que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respetivas ferramentas.

Agente técnico(a) agrícola - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

- a) Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas;
- b) Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas sob administração direta da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;
- c) Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

Ajudante de motorista - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respetivas mercadorias.

Analista - É o(a) trabalhador(a) com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Aprendiz(a) - É o (a) trabalhador(a) que, sob orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente administrativo(a) - 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 e encaminha-a para os respetivos serviços ou 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, de-

signadamente 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.

Assistente agrícola - É o(a) trabalhador(a) agrícola especializado que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou searas, podendo fazer compras de matérias-primas agrícolas.

Caixa - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respetivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respetivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro(a) - É o (a) trabalhador(a) que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Chefe de secção (escritório, manutenção e produção) - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços administrativos de manutenção ou de sector de produção.

Chefe de sector de secos - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na preparação, marcação, armazenagem e embalagem de secos, podendo ter sob as suas ordens até três equipas.

Chefe de serviços - É o (a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, o funcionamento do serviço a que está adstrito da maneira mais eficaz. Exerce nomeadamente, dentro dos limites da sua competência, funções de:

a) Direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço;

b) Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e submete à apreciação superior a admissão do pessoal necessário.

Chefe de vendas - É o(a) trabalhador(a) que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o (a) trabalhador(a) que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Conferente - É o(a) trabalhador(a) que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

Controlador(a) de produção - É o(a) trabalhador(a) que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os *stocks* incluindo os materiais de manutenção, e elabora custos standard e de produção.

Controlador(a) de vasilhame de parque - É o(a) trabalhador(a) que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

Cozinheiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua coinfecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Diretor(a)-geral - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direções de serviços.

Diretor(a) de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades de serviços administrativos, comercial, técnico e ou outros em conformidade com as diretrizes definidas superiormente; exerce funções tais como:

- a) Colaborar na determinação da política da empresa;
- b) Planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais;
- c) Orientar, dirigir e fiscalizar as atividades do(s) serviço(s) segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos;
- d) Criar e manter uma estrutura do(s) serviço(s) em que superintende que permita um funcionamento de maneira eficaz.

Empregado(a) de refeitório - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e receção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da receção e emissão de senhas de refeição, de extras ou de centro de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

Encarregado(a) de armazém - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as atividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado(a) de campo - É o(a) trabalhador(a) agrícola sem especialização que executa funções enquadradas em diretivas gerais bem definidas e dirige diretamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados; pode conduzir viaturas nos serviços de campo e na distribuição de plantas.

Engarrafador(a)- enfrascador(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede normalmente ao engarrafamento e enfrascamento de produtos acabados, podendo executar tarefas complementares, nomeadamente de lavagem e rotulagem.

Entregador(a) de ferramentas, materiais e produtos - É o(a) trabalhador(a) que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Estagiário(a) - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o escriturário e prepara-se para essa função.

Fiel de armazém - É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogueiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Formulador(a) ou preparador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores.

Guarda ou rondista - É o(a) trabalhador(a) encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Lubrificador(a) - É o(a) trabalhador(a) que lubrifica máquinas e veículos, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ajudar serralheiros e mecânicos.

Mecânico(a) de automóveis - É o(a) trabalhador(a) que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico(a) de aparelhos de precisão - É o(a) trabalhador(a) que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas, de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos e outros.

Monitor(a) de grupo - É o(a) trabalhador(a) indiferenciado que, sob supervisão de um chefe de equipa ou outro superior hierárquico, ajuda a orientar parte ou todo um grupo de pessoal indiferenciado.

Montador(a)-ajustador(a) de máquinas.- É o(a) trabalhador(a) que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem nesta categoria os profissionais que procedam à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e com-

bustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete -lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Oficial eletricitista - É o(a) trabalhador(a) eletricitista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Operador - É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de pouca complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detetadas. Consideram-se operadores, os operadores nomeadamente designados por: operador de bomba de extração e pesagem, operador de doseadora enchedora, operador de envelopadora, operador de estação de bombagem, operador de fritadeira, operador de máquinas de cortar pimento, operador de máquinas enchedora embaladora, operador de máquina de fazer pasta, operador de máquina de rechear azeitona, operador de peneiras e operador de refinadora.

Operador(a) qualificado(a) - É o(a) trabalhador(a) que regula e vigia o funcionamento de uma máquina de modo a extrair dela o melhor rendimento. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias verificadas que estejam fora da sua capacidade de intervenção. Consideram-se operador qualificado os operadores nomeadamente designados por: concentrador de instalações contínuas, operador de autoclaves contínuos, operador de túnel de congelação.

Operador(a) semiquualificado(a) - É o(a) trabalhador(a) que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de relativa complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detetadas. Consideram-se operadores semiquualificados os operadores nomeadamente designados por: capsulador, concentrador de instalações descontínuas (até 3 boules), operador de autoclaves descontínuos (abertos), operador de bacias, operador de desidratador, operador de estação de bombas de água e coletor geral, operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos, operador de máquinas de esterilização e enchimento, operador de misturadora, operador de rotuladora, encartonadora e coladora, operador de trituradora e separadora.

Porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de receção de correspondência.

Praticante - É o(a) trabalhador(a) que se prepara para ingressar na respetiva categoria profissional.

Preparador(a) de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que faz recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

Profissionais de engenharia (grau I) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projetos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas de exploração agrícola, fabris e processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e preciso dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

Profissionais de engenharia (grau II) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnica;
- b) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnica;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- d) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- e) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- f) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;

- g) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- h) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa atividade comum;
- i) Utilizar a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia (grau III) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida: os trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, exploração agrícola, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Tem atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros cuja atividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Profissionais de engenharia (grau IV) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) É primeiro nível de supervisão direta e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Procede à coordenação completa de atividades, tais como técnico- comerciais, fabris, projecto, exploração agrícola e outras;
- c) Procede a recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objetivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos de engenharia na direção de atividade com fim e realização independentes.

Profissionais de engenharia (grau V) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Supervisiona a equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou vários ramos, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas atividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executada com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvam grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;
- d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;
- e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;
- g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- h) Faz geralmente recomendações na escolha e remunerações do pessoal.

Profissionais de engenharia (grau VI) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

- b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;
- c) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;
- d) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitos somente à política global de controlo financeiro da empresa;
- e) Assessora e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;
- f) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- g) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
- h) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Promotor(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

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

Serralheiro(a) civil - É o(a) trabalhador(a) que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro(a) mecânico - É o (a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

Técnico(a) administrativo(a) - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas do grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de 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 a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores dos abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico(a) de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o Plano Oficial de Contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica o material instalado.

Tesoureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhador(a) indiferenciado(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa as funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

Trabalhador(a) de serviços auxiliares - É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria prima e outras tarefas que não exijam esforço físico.

Tratorista agrícola - É o(a) trabalhador(a) que opera com tratores agrícolas e ou outras máquinas agrícolas.

Vendedor(a) - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal.

ANEXO II

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026
1	Diretor(a)-geral Profissional de engenharia (grau VI)	1 465,00 €
2	Adjunto(a) do(a) diretor(a)-geral Diretor(a) de serviços Profissional de engenharia (grau V)	1 260,00 €
3	Adjunto(a) do(a) diretor(a) de serviços Profissional de engenharia (grau IV)	1 245,00 €
4	Chefe de serviços Profissional de engenharia (grau III)	1 135,00 €
5	Profissional de engenharia (grau II) Técnico(a) administrativo Técnico(a) de contabilidade Tesoureiro(a)	1 045,00 €
6	Agente técnico(a) agrícola Analista Assistente administrativo(a) principal Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado(a) de armazém Profissional de engenharia (grau I) Secretário(a) de direção	995,00 €

7	Assistente administrativo(a) de 1. ^a Assistente agrícola Caixa Fiel de armazém Fogueiro(a) Formulador(a) ou preparador(a) Mecânico(a) de aparelhos de precisão Mecânico(a) de automóveis Montador(a)-ajustador(a) de máquinas Motorista de pesados Oficial eletricitista	975,00 €
8	Afinador(a) de máquinas Agente técnico(a) agrícola (até dois anos) Assistente administrativo(a) de 2. ^a Controlador(a) de produção Cozinheiro(a) Operador(a) qualificado Promotor(a) de vendas Vendedor(a)	963,00 €
9	Conferente Motorista de ligeiros Serralheiro(a) civil Serralheiro(a) mecânico	945,00 €
10	Ajudante de motorista Caixeiro(a) Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Controlador(a) de vasilhame de parque Entregador(a) de ferramentas, materiais e produtos Lubrificador(a) Operador(a) semi-qualificado Telefonista	935,00 €
11	Encarregado(a) de campo Guarda ou rondista Monitor(a) de grupo Porteiro(a) Preparador(a) de laboratório Tratorista agrícola	928,00 €
12	Empregado(a) de refeitório Engarrafado (a)-enfrascador(a) Trabalhador(a) indiferenciado Trabalhador(a) de serviços auxiliares	923,00 €
13	Aprendiz(a) Estagiário(a) Praticante	920,00 €

Lisboa, 10 de fevereiro de 2026.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins, como mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Depositado a 4 de março de 2026, a fl. 127 do livro n.º 13, com o n.º 35/2026, 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 a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras

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 21, de 8 de junho de 2025.

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, pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, e em representação da Federação dos Engenheiros - FE, que para o efeito a credenciou.

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 21, de junho de 2025, 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 2026).

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1 637,00 €
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 398,00 €
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade	1 255,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 219,00 €
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	1 116,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	1 020,00 €
VII	Assistente administrativo II Empregado de serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	995,00 €
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	988,00 €
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Rececionista	978,00 €
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	968,00 €
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)	958,00 €

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	948,00 €
XIII	Praticante	920,00 €

Adicionalmente, aplica-se um aumento de 3,5 % à retribuição base dos trabalhadores que auferam remuneração superior à prevista na tabela salarial para o respetivo grupo.

2- Cláusulas de expressão pecuniária (em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026):

- Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» - 16,97 €;
- Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» - 73,44 €;
- Cláusula 49.^a «Diuturnidades» - 9,00 €;
- Cláusula 53.^a «Subsídio de refeição» - 10,20 €;
- Cláusula 56.^a «Abono para falhas» - 48,69 €.

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, 6 de fevereiro de 2026.

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

Catarina dos Reis Barreiros, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COSEFINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Paulo Mota, na qualidade de mandatário.

Depositado a 4 de março de 2026, a fl. 127 do livro n.º 13, com o n.º 36/2026, 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 coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019, n.º 31, de 22 de agosto de 2022 e n.º 13, de 8 de abril de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a

Área e âmbito

1-O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.^{da}, e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

2-A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3-A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

3-As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissionalCláusula 3.^a**Condições mínimas de admissão**

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

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

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

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

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

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

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

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

5- O empregador deve comunicar à ACT - 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 ACT 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**Condições específicas de admissão, noção e duração do período experimental**

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

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

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

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

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

ii) Desempenhem funções de confiança;

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

Notas:

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

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

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

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

7- 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.

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

9- 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.

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

Cláusula 5.^a

Formação profissional, objetivos e formação contínua

1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

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

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

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

2- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

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

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

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

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^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.

Cláusula 7.^a

Categoria profissional

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

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à 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) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

n) Enviar ao STRUP até ao dia oito 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.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

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

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

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

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

i) 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;

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

k) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* 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 10.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe 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) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

g) 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;

h) 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.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^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 de trabalho diário normal, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 12.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

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

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

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

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19h00 de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim-de-semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma 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 efetivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afetos à receção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

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 atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

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

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 31.^a

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 efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente 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 cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 31.^a

Cláusula 15.^a

Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.^a

Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição 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, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 18.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- O empregador procede 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 atividade, salvo acordo em contrário.

2- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 19.^a**Diuturnidades**

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VI da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

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

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respetiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.^a**Subsídio de Natal**

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

2- O seu pagamento será efetuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de Segurança Social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

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

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

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

Cláusula 21.^a**Remuneração do trabalho suplementar em dia útil**

1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

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

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM - Retribuição normal mensal - Retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo II, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a**Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

sendo:

A - Acréscimo;

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 23.^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 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VI da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

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 24.^a

Retribuição especial por trabalho noturno

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

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,15 € por cada dia de trabalho.

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

3-Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

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

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

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

Cláusula 28.^a

Substituições temporárias

1- 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.

2- 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.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviçoCláusula 29.^a**Deslocações e transferências - Princípio geral**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.
- 3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.
- 6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efetivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efetuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.
- 7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.
- 8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 30.^a**Local de trabalho habitual**

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

Cláusula 31.^a**Deslocações em serviço**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação 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 ACT.
- 3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
 - b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador 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 anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
 - Pequeno-almoço 3,50 €;
 - Almoço ou jantar 12,56 €;
 - Ceia 3,35 €.
- 5- Sempre que o trabalhador tiver de 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 no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.
- 7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importân-

cia correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, exceto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea b) da cláusula 12.^a

Cláusula 33.^a

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

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

5- 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.

Cláusula 34.^a

Férias

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

2- 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.

3-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 ao máximo de 20 dias úteis.

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

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

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

2-Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

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

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4-A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5-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.

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

7-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.

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

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

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

2-O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3-Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

5-As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

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

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

9-No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade no Continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 37.^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 um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

4- 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 ao respetivo subsídio.

5- 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 ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 38.^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 a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;

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

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

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

- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - k) As que por lei forem como tal justificadas.
- 3- Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:
- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.
- 4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.
- 5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova de falta

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.
- 6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, exceto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.
- 2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.
- 4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.^a

Licença sem retribuição

- 1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para os 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 mantém o direito ao lugar.
- 5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 43.^a**Impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho 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 ACT lhe estavam a ser atribuídas.

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

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

4- O 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 ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 44.^a**Cessação do impedimento prolongado**

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 45.^a**Cessação do contrato de trabalho**

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;
- b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;
- c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;
- d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador:
 - Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - Divisão II - Despedimento coletivo;
 - Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - Divisão IV - Despedimento por inadaptação.
- e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 46.^a**Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de ação judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso

de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respetivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respetiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção do trabalho da respetiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

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

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

Cláusula 48.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

Cláusula 49.^a

Trabalhador-estudante

1- 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 a duração igual ou superior a seis meses.

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

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

CAPÍTULO X

Atividade sindical na empresa

Cláusula 50.^a

Atividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

Cláusula 51.^a**Quotização sindical**

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalhoCláusula 52.^a**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

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

Cláusula 53.^a**Medicina do trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 54.^a**Seguros**

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único. O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebido da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajeto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

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

2- A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efetivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;
- b) Um membro efetivo e outro suplente em representação do STRUP.

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

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

Deliberações

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

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 59.^a**Informação e consulta**

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP, SGPS - Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e legislação complementar.

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

CAPÍTULO XV

Disposições finaisCláusula 60.^a**Prémio de antiguidade**

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 26.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.^a**Garantia de manutenção de regalias**

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

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

ANEXO I

Definição de funções

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

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

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I		
II		
III		
IV		
V		
VI	Técnico de higiene e segurança industrial	1 121,00 €
VII	Encarregado de transportes	1 061,00 €
VIII	Motorista de pesados	1 053,00 €
IX	Distribuidor	1 030,00 €
X	Motorista de ligeiros	1 015,00 €
XI		
XII		

Aveiro, 26 de janeiro de 2026.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.^{da}:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Hélder António Simões Borges, na qualidade de mandatário.

Depositado a 4 de março de 2026, a fl. 127 do livro n.º 13, com o n.º 34/2026, 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 coletivo entre a Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Revisão global

I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito territorial**

O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1- Este ACT obriga, por um lado, as empresas que o subscrevem no âmbito da atividade seguradora exercida em Portugal e, por outro lado, os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores de empresa cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

2- Para efeitos do presente acordo, as companhias estrangeiras consideram-se estabelecidas em território nacional no local da sede das suas agências gerais ou delegações gerais.

3- O presente ACT é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre os 24 empregadores outorgantes e os 2608 trabalhadores que nelas prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos da cláusula 65.^a (aplicação do ACT a trabalhadores não sindicalizados).

Cláusula 3.^a**Vigência**

1- O ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 3 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

3- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período de sobrevivência do ACT, o qual se manterá em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I (Convenção de arbitragem).

4- Até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, manter-se-ão os efeitos previstos na lei e neste ACT sobre:

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.^a;
- Duração das férias - Cláusula 23.^a;
- Dispensas no Natal e na Páscoa - Cláusula 26.^a;
- Subsídio de refeição - Cláusula 38.^a;
- Prémio de permanência - Cláusula 44.^a;

- Complemento do subsídio por doença - Clausula 45.^a;
- Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 46.^a e 47.^a;
- Apoio infantil e escolar - Cláusula 51.^a;
- Plano Individual de Reforma - Cláusula 52.^a

5- Para efeitos de manutenção da retribuição, consideram-se «efeitos previstos» apenas a retribuição base em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço do empregador nos 12 meses anteriores à data da caducidade.

II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo ACT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais e categorias profissionais constantes do anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais), o qual se aplica no caso de não existir na empresa sistema próprio de enquadramento profissional.

3- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo IV-A (Tabela salarial) para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo IV-A (Tabela salarial) seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que não tenha sido alterada nos seis meses anteriores à data de entrada em vigor da última revisão da tabela salarial, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que o trabalhador está enquadrado.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT, poderão ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros.

6- Os valores a pagar, no âmbito do presente ACT, a título de retribuição base e a título de retribuição por isenção de horário de trabalho, serão arredondados para a meia dezena ou para a dezena de centimos superior, consoante o valor a arredondar seja inferior ou superior a cinco centimos, respetivamente.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1- A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador do modelo de avaliação e dos respetivos critérios;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação.

3- O recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pelo empregador, podendo o trabalhador designar um representante para integrar essa comissão, desde que este pertença aos quadros do empregador.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 90 dias, sob pena de o mesmo ser considerado deferido tacitamente.

5- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

Cláusula 6.^a

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio será o correspondente a 75 % do previsto no anexo IV-A (Tabela salarial) para a categoria profissional para a qual estagiam, sendo sempre assegurada a retribuição mínima mensal garantida que vigorar em cada momento.

3- Os trabalhadores que já tenham executado funções da categoria profissional a que se candidatam, por um período seguido ou interpolado não inferior a três dos últimos seis anos, em empresa autorizada a exercer em Portugal atividade seguradora, não serão abrangidos pelo regime constante nos números anteriores, desde que tenham dado conhecimento ao empregador contratante, até à data da formalização do contrato de trabalho, através de meio escrito, daquela sua anterior vinculação e experiência profissional.

4- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 7.^a

Promoções e progressão salarial

1- As promoções e progressões salariais correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e no empregador;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional ou de assistente operacional que, decorridos sete anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de nível salarial superior, têm direito a promoção na carreira ou a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial da respetiva categoria, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) Terem obtido em cinco anos daqueles sete um valor médio igual ou superior a 70 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;
- b) Terem obtido um valor não inferior a 75 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução na carreira ou no nível salarial;
- c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- O empregador não é obrigado a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto no número anterior se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % ali referido.

4- Caso o trabalhador registe em dois anos consecutivos, ou em cinco anos interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada pela empresa, o empregador fica desonerado do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores, e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros do nível salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

Cláusula 8.^a

Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;

- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;
 - f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.
- 2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:
- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
 - b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
 - c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;
 - d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
 - e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
 - f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
 - g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
 - h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.
- 3- Os planos de formação poderão ser anuais ou plurianuais, e abranger todos os trabalhadores, devendo na sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais.

III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Mobilidade geográfica

- 1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.
- 2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.
- 3- O empregador pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.
- 4- Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 10.^a

Mobilidade funcional

- 1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 6 meses.
- 3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de um ano.
- 4- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 5- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

6- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número 1 dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 11.^a

Interinidade de funções

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada e indicar a duração previsível da mesma.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço, ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.^a

Transferência por motivo de saúde

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho vago compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- A alteração não poderá implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 13.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, em regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e neste ACT.

2- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior ou se por motivos justificados o empregador antecipar a cessação do regime de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomarás as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 14.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente, de gestor e de técnico, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 15.^a**Cedência ocasional de trabalhadores**

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 16.^a**Pluralidade de empregadores**

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

IV

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 17.^a**Duração do trabalho e organização dos horários**

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros legalmente admissíveis, os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e de termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e estão compreendidos normalmente para a generalidade dos trabalhadores entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e de termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento da empresa ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

8- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo II (Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT), o qual faz parte integrante do presente ACT.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- Relativamente aos trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou de assistência em centros de atendimento, o regime de isenção de horário de trabalho terá como limite 1 hora por dia e 5 horas por semana.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito à retribuição específica nos termos previstos na cláusula 41.^a (Retribuição por isenção de horário de trabalho).

4- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

Cláusula 19.^a

Tolerância de ponto

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei com o acréscimo de vinte e cinco pontos percentuais.

3- A retribuição resultante do disposto no número anterior a pagar pela prestação de trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- Nas empresas que laboram aos sábados, domingos e feriados, o pagamento do trabalho suplementar prestado nestes dias é feito pelos valores fixados nos termos do número 2 para o descanso semanal.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a, pelo menos, dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos, que prestem trabalho em período noturno, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto.

8- Relativamente aos trabalhadores admitidos antes da entrada em vigor deste ACT a quem tenha sido incorporado na retribuição efetiva o valor do suplemento por turnos atribuído por regulamentação coletiva anterior,

entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho poder ser prestado no regime de turnos rotativos, bem como poder ser prestado, no todo ou em parte, em período noturno, não conferindo, por isso, direito aos acréscimos de retribuição previstos nos números 5 a 7 anteriores.

Cláusula 22.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

1- A utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir o direito ao descanso consignado neste ACT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- A empresa reconhece ao trabalhador o direito ao desligar digital no tempo não compreendido no horário de trabalho a que está obrigado, de forma a garantir a saúde, diminuir a fadiga tecnológica, potenciar a qualidade e produtividade do trabalho, bem como a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de três dias.

2- No ano de cessação de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número três, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 24.^a

Interrupção do período de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação atempada do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até vinte dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado;
- c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- e) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;
- f) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 25.^a**Feriados**

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta trabalho ou, quando este não existir, o feriado distrital, e os feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores dessas regiões.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 26.^a**Dispensas no Natal e na Páscoa**

1- Sem prejuízo do número 3, os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 27.^a**Ausência por aplicação de medida de coação penal**

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

3- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 28.^a**Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal**

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, podem solicitar apoio pecuniário, ao empregador deste, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

VI

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 29.^a**Princípios gerais**

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras, bem como os respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizadas.

Cláusula 30.^a**Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão sindical e/ou comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexistam na empresa aquelas estruturas de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

Cláusula 31.^a**Atribuições e funcionamento da comissão de segurança**

1- As comissões de segurança têm as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

2- As comissões de segurança reúnem ordinariamente, pelo menos uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 32.^a**Medicina no trabalho**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Análise do PSA.

4- Os exames referidos no número anterior deverão ser realizados com a periodicidade seguinte:

- a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;
- b) Análise do PSA será realizada de dois em dois anos depois dos 45 anos de idade;
- c) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias, salvo ausência injustificada do trabalhador à convocatória para a realização dos exames previstos nesta cláusula.

VII

Atividade sindicalCláusula 33.^a**Atividade sindical**

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os trabalhadores membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 34.^a**Trabalhadores dirigentes sindicais**

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Os sindicatos têm o direito de requisitar, no seu conjunto, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada 2000 trabalhadores da atividade seguradora com contratos de trabalho em vigor, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma.

3- Não obstante o disposto no número anterior, o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais que os sindicatos outorgantes podem requisitar, no seu conjunto e por empregador, obedece aos seguintes limites:

a) Empregador com mais de 200 trabalhadores e menos de 500 - 1 dirigente;

b) Empregador com 500 ou mais trabalhadores - 2 dirigentes.

4- Nos empregadores com menos de 200 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto nesta cláusula, só poderá ser efetuada com o acordo da entidade empregadora.

5- No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que excedam o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais indicados nos anteriores números 2 e 3, o direito à remuneração integral e demais direitos e regalias previstos no número 1 desta cláusula será fracionado em função do número de requisitados, cabendo a cada um deles apenas a parte da sua remuneração calculada proporcionalmente tendo em conta o número de dirigentes requisitados em simultâneo.

6- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 35.^a**Delegados sindicais**

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 36.^a**Quotização sindical**

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

VIII**Retribuição, seguros e outros abonos****Cláusula 37.^a****Classificação da retribuição**

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) **Retribuição base mensal:** A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo IV-A (Tabela salarial) aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadre o trabalhador;

b) **Retribuição base anual:** O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano.

c) **Retribuição efetiva mensal:** Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) **Retribuição efetiva anual:** O somatório das retribuições efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 38.^a**Subsídio de refeição**

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo IV-B (Subsídio de refeição).

2- 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 a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, quatro horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 17.^a (Duração do trabalho e organização dos horários), ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 39.^a**Subsídio de férias**

1- O subsídio de férias será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 23.^a, número 1 (Duração das férias), o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 40.^a**Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 41.^a**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito à retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

3- Os regimes de isenção de horário instituídos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham sido mantidos ininterruptamente até à data de publicação deste ACT, poderão ser revogados por acordo ou, na falta de acordo, denunciados pelo empregador nos termos do número anterior desta cláusula, mas a retribuição específica destas isenções manter-se-á como valor histórico, só podendo ser absorvida em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 42.^a**Pagamento de despesas de serviço em Portugal**

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque em Portugal para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo V (Outras cláusulas de expressão pecuniária).

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efetuado em serviço, o valor constante no anexo V (Outras cláusulas de expressão pecuniária).

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

Cláusula 43.^a**Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo V (Outras cláusulas de expressão pecuniária).

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 44.^a**Prémio de permanência**

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições:

a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- A atribuição do prémio pecuniário de permanência não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição, tendo o trabalhador direito ao que se vencer em primeiro lugar no ano de transição de regimes.

5- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição pode ser substituída 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.

6- Também por acordo entre o trabalhador e o empregador, o prémio pecuniário referido no precedente número 1, bem como o que resulta do disposto número 5 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.

7- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou sanção superior a esta, ou não seja reincidente.

8- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

a) As justificadas, até quatro por ano;

b) As dadas por morte de pais, filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

9- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 8.

10- No ano em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e o não a tiver requerido, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

11- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, conforme exemplo da tabela seguinte:

Ano de início do contrato de trabalho	Ano de pagamento do prémio
Terminado em 6 ou 1	2026
Terminado em 7 ou 2	2027
Terminado em 8 ou 3	2028
Terminado em 9 ou 4	2029
Terminado em 0 ou 5	2030

Cláusula 45.^a

Complemento do subsídio por doença

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- O mesmo se aplicará aos casos de faltas para assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Nas quatro primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano, ou até ao máximo de nove dias no mesmo ano, consoante o que ocorrer primeiro, o empregador pagará na íntegra ao trabalhador os três primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social.

4- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda total ou parcial do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

7- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

8- Adicionalmente, em caso de incumprimento do número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixa de estar obrigado, em relação ao mesmo trabalhador, a efetuar os adiantamentos e os pagamentos do complemento do subsídio por doença previstos nos números anteriores desta cláusula.

9- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número 7.

Cláusula 46.^a

Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro de saúde fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo VI (Condições de referência do seguro de saúde).

Cláusula 47.^a

Seguro de vida

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 48.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional, da Segurança Social.

Cláusula 49.^a

Condições nos seguros próprios

1- Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- A obrigação de efetuar o desconto mínimo do prémio total ou dos encargos vincula todos os empregadores abrangidos pelo ACT, mesmo no caso do tomador não ser trabalhador da seguradora com quem pretende celebrar o contrato de seguro, desde que invoque e prove que: (i) é trabalhador abrangido pelo ACT, por filiação num dos sindicatos outorgantes; (ii) a sua entidade patronal não explora o ramo de seguro para o qual pretende celebrar o contrato.

3- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

Cláusula 50.^a**Quebras de caixa**

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 51.^a**Apoio infantil e escolar**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário, superior, politécnico ou universitário, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas do educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:

- a) Até ao 2.º ciclo do ensino básico: 60,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano): 90,00 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano): 130,00 €;
- d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade): 135,00 €.

3- Quando os pais, ou os padrinhos civis, forem ambos trabalhadores da mesma empresa ou de empresas coligadas societariamente obrigadas pelo presente ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

4- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se aplicável;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos últimos doze meses, ou não seja reincidente, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se este procedimento vier a ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção, caso em que o trabalhador terá direito a recebê-la.

5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

IX**Plano de poupança e pré-reforma****Cláusula 52.^a****Plano Individual de Reforma**

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VII (PIR) deste ACT.

Cláusula 53.^a

Início das contribuições

1- A primeira contribuição anual do empregador para o PIR vence-se no final do ano em que o trabalhador completa 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa.

2- O valor da primeira contribuição referida no número anterior será calculado proporcionalmente ao número de meses do ano em que se vence o direito posteriores à data em que se completam os 2 anos de antiguidade de serviço efetivo na empresa.

Cláusula 54.^a

Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, e o que resulta do acordo efetuado entre o empregador e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e a não tiver requerido.

4- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de não o fazendo ter de suportar a penalização que constar no acordo de pré-reforma pela mora no cumprimento desta obrigação, ou sendo o acordo omissivo quanto a esta matéria, a penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução dos valores pagos pela empresa, a título de prestação de pré-reforma, após a passagem do trabalhador à situação de pensionista da Segurança Social.

5- A contribuição do empregador para o Plano Individual de Reforma, referido na cláusula 52.^a (Plano Individual de Reforma), cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições transitórias de aplicação exclusiva a trabalhadores abrangidos por IRCT anteriores outorgados pelo STAS e pelo SISEP

Cláusula 55.^a

Anterior sistema de prémios de antiguidade

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2013, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho dos trabalhadores não filiados no SINAPSA, foi mantido pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2013, como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

Cláusula 56.^a**Anteriores suplementos de ordenado**

O valor dos suplementos de ordenado atribuídos por aplicação da cláusula 46.^a (suplementos de ordenado) do CCT republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 agosto de 2008, auferido pelos trabalhadores não filiados no SINAPSA em 31 de dezembro de 2011, foi incorporado na retribuição efetiva do trabalhador pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2013, só podendo ser absorvidos por aumentos salariais futuros quando deixarem de se verificar as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

SECÇÃO II

Disposições transitórias de aplicação exclusiva a trabalhadores filiados no SINAPSACláusula 57.^a**Constituição do PIR dos trabalhadores filiados no SINAPSA**

1- O valor integralmente financiado das responsabilidades pelos serviços passados, calculado a 31 de dezembro de 2016, relativo às pensões de reforma por velhice devidas aos trabalhadores no ativo filiados no SINAPSA, admitidos até 22 de junho de 1995, que estavam abrangidos pelo disposto na cláusula 51.^a, número 4 do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32 de 29 de agosto de 2008, será convertido em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo Plano Individual de Reforma.

2- A contribuição inicial para o Plano Individual de Reforma, após conversão do valor das responsabilidades indicadas no número anterior desta cláusula, será efetuada no ano de entrada em vigor deste ACT, se, entretanto, estiver já cumprido o período de carência indicado no número 1 da precedente cláusula 53.^a (Início das contribuições para o PIR), sendo o respetivo valor apurado nas condições previstas no número 2 da mesma cláusula.

Cláusula 58.^a**Anteriores prémios de antiguidade e suplementos de ordenado dos trabalhadores filiados no SINAPSA**

1- O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, auferidos pelos trabalhadores filiados no SINAPSA por aplicação da cláusula 45.^a do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o valor dos suplementos de retribuição auferido em 31 de dezembro de 2016 pelos trabalhadores filiados no SINAPSA, por aplicação da cláusula 46.^a (suplementos de ordenado) do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008, manter-se-á por incorporação na retribuição efetiva do trabalhador, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

3- A incorporação na retribuição do valor dos suplementos prevista no número anterior não se aplica em relação ao subsídio de turno e à retribuição específica por isenção de horário, cujos valores continuam a estar expressamente previstos neste ACT.

Cláusula 59.^a**Reclassificação profissional dos trabalhadores filiados no SINAPSA**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores filiados no SINAPSA respeitará o disposto na cláusula 4.^a (Classificação profissional) e no anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais) deste ACT, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência estabelecida na tabela constante do anexo VIII (Tabela de correspondência) com as categorias profissionais e níveis salariais previstos no CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008, tendo

em conta a antiguidade do contrato de trabalho para efeito do disposto no número 2 da cláusula 7.^a (Promoções e progressão salarial) e no anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais) deste ACT.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinada pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VIII (Tabela de correspondência) deste ACT.

SECÇÃO III

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa requear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 61.^a

Pré-reformados e reformados

1- Aos trabalhadores pré-reformados aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do instrumento regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nos IRCT vigentes nessa data corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VIII (Tabela de correspondência) deste ACT.

Cláusula 62.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito do presente acordo coletivo de trabalho, uma comissão paritária integrada por um representante de cada sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 63.^a

Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 64.^a

Igualdade de género

Sempre que neste ACT se utilize qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 65.^a**Aplicação do ACT a trabalhadores não sindicalizados**

Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 66.^a**IRCT revistos e/ou substituídos**

A presente convenção constitui a revisão global do acordo coletivo de trabalho entre Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2020, com o último texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, tendo este sido objeto de alterações e retificação posteriores nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024, n.º 9, de 8 de março de 2024 e n.º 13, de 8 de abril de 2025.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 3 da cláusula 3.^a (Vigência) do ACT, a qual se rege nos termos dos números seguintes.

2- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do ACT.

3- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT acompanhados de denúncia.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

5- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, um pelas empresas e outro pelos sindicatos;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

6- A parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do ACT, se a omissão for da parte das empresas, e a caducidade imediata, se for da parte do(s) sindicato(s).

7- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10- A decisão arbitral tomada valerá como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT

1- A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até um limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.

3- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.

4- As compensações da prestação do trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5- O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.

6- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %.

ANEXO III

Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Nível salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A
Gestor	Gestor comercial	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	B
	Gestor técnico		
	Gestor operacional		
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	C
Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	D
	Especialista operacional ^(a)	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	E 1
			E 2
	Assistente operacional ^(a)	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	F 1
			F 2

Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G
-------	----------------	--	---

^(a) Os especialistas operacionais e os assistentes operacionais ingressam pelos níveis salariais E2 e F2 respetivamente e ascendem aos níveis E1 e F1 nos termos do disposto no número 2 da na cláusula 7.ª do ACT.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

A- Tabela salarial:

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 470,00 €
B	1 958,00 €
C	1 332,00 €
D	1 428,00 €
E1	1 340,00 €
E2	1 218,00 €
F1	1 178,00 €
F2	1 107,00 €
G	950,00 €

B- Subsídio de refeição: 12,75 €.

C- Produção de efeitos: Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2026.

ANEXO V

Outras cláusulas de expressão pecuniária:

Cláusulas	Valores
Cláusula 42.ª - Despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	85,08 €
Refeição isolada	13,84 €
Dormida e pequeno-almoço	57,40 €
Por km em automóvel ligeiro próprio	0,41 €
Cláusula 43.ª - Diária das despesas de serviço no estrangeiro	171,18 €

ANEXO VI

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 000,00 €/ano
Franquias e co-pagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Ambulatório: Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<i>a)</i> Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa; <i>b)</i> Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde; <i>c)</i> Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH); <i>d)</i> Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono; <i>e)</i> Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos; <i>f)</i> Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura; <i>g)</i> Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude; <i>h)</i> Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências; <i>i)</i> Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar; <i>j)</i> Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta; <i>k)</i> Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato; <i>l)</i> Hemodiálise; <i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações; <i>n)</i> Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa; <i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica; <i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de: <i>(i)</i> Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; <i>(ii)</i> Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (<i>skate</i>, <i>BTT</i>, <i>rafting</i>, <i>asa-delta</i>, <i>parapente</i> e <i>ultraleve</i> incluídos);

Exclusões gerais	(iii) Prática de <i>ski</i> na neve e aquático, <i>surf</i>, <i>snow-board</i>, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, <i>barrage</i>/saltos em equitação, espeleologia, <i>canoing</i>, escalada, <i>rap-pel</i>, alpinismo, <i>bungee-jumping</i> e outros desportos análogos na sua perigosidade; (iv) Utilização de veículos motorizados de duas rodas; (v) Cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas; (vi) Consequências da exposição a radiações. q) Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura; r) Enfermagem privativa; s) Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios; t) Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.
Exclusões específicas da cobertura de internamento	a) Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo: (i) Queratotomia radial; (ii) Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com <i>laser exciter/lasix</i>); (iii) <i>Queratomieleusis</i> por <i>laser in situ</i>; (iv) Inserção de lentes fáquicas intraoculares. b) Tratamento cirúrgico da roncopia; c) Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.
Atos não cobertos	a) Medicamentos; b) Próteses e ortóteses não cirúrgicas; c) Parto; d) Exames gerais de saúde (<i>check-up</i>).
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

Notas interpretativas:

i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

ANEXO VII

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 52.^a (Plano Individual de Reforma), o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, que reverterá para este, não se aplicando o disposto nos números seguintes.

5- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito à totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador, se este o solicitar expressamente.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

11- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO VIII

Tabela de correspondência entre as categorias do CCT republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias deste ACT

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Diretor coordenador	XVI	Dirigente	Diretor	2 279,69 €
Diretor de serviços	XV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional ⁽²⁾	1 970,62 €
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestor	Gestor operacional	1 561,58 € ou 1 970,62 € ⁽¹⁾
Chefe de serviços	XIV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional ⁽²⁾	1 561,58 €
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional ⁽²⁾	1 561,58 €
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestor	Coordenador técnico/operacional ⁽²⁾	1 561,58 €
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestor	Gestor técnico	1 561,58 €
Atuário	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € ⁽¹⁾
Técnicos de contas	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € ⁽¹⁾
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestor	Gestor comercial	1 561,58 €

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Chefe de centro	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional ⁽²⁾	1 561,58 €
Chefe de análise	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de programação	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico de <i>software</i> de base	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista operacional	1 256,79 €
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Perito-chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Técnico-chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Gerente de delegação	XI e XII	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 € ou 1 256,79 € ⁽¹⁾
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Subchefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Perito-subchefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Técnico de formação	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ⁽¹⁾
Técnico de prevenção e segurança	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ⁽¹⁾
Técnico de análise de riscos	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ⁽¹⁾

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Inspetor administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Secretário	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Subgerente de delegação	XI	Coordenador operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Programador	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Correspondente-tradutor	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Escriturário	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Rececionista	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Perito	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Técnico comercial	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € ⁽¹⁾

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Cobrador	VII e IX	Operacional	Assistente operacional	885,81 € ou 963,57 € ⁽¹⁾
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	963,57 €
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar geral	842,58 € ou 923,94 € ⁽¹⁾
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Estagiários				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Enquadramento neste ACT		Retribuição base de referência
Escriturário estagiário	IV	Estagiário cláusula 6. ^a 722,67 € ⁽³⁾ 722,67 € ⁽³⁾ 639,18 € ⁽¹⁾		722,67 € ⁽³⁾
Perito estagiário	IV			
Estagiário comercial	IV			
Cobrador estagiário	II			
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice A				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar geral	717,34 €
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice B				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Cozinheiro de 1. ^a	IX	Apoio	Auxiliar geral	963,57 €
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Cozinheiro de 2. ^a	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Despenseiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Cozinheiro de 3. ^a	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Lavadeira/engomadeira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Costureira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice C e D				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Engenheiro técnico	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Construtor civil	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €

Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Servente	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice E				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Técnico de grau IV	XV ou XVI	Técnico	Técnico	1 970,62 € ou 2 279,69 € ⁽¹⁾
Técnico de grau III	XIV ou XV	Técnico	Técnico	1 561,58 € ou 1 970,62 € ⁽¹⁾
Técnico de grau II	XII, XIII ou XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 289,56 € ou 1 561,58 € ⁽¹⁾
Técnico de grau I	X, XI ou XII	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ou 1 256,79 € ⁽¹⁾

⁽¹⁾ De acordo com a retribuição base que lhe estava atribuído na revisão do CCT de 2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2009.

⁽²⁾ De acordo com a área funcional onde se integra.

⁽³⁾ 75 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial.

Lisboa, 9 de fevereiro de 2026.

Pelas entidades empregadoras:

- Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA - NIPC 500 069 514;
- AEGON Santander Portugal Não Vida - Companhia de Seguros, SA - NIPC 513 251 936;
- AEGON Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros de Vida, SA - NIPC 513 251 944;
- ARAG SE - Sucursal em Portugal - NIPC 980 256 283;
- ATRADIUS Crédito y Caución, SA de Seguros y Reaseguros (sucursal em Portugal) - NIPC 980 149 959;
- Bankinter Seguros de Vida, de Seguros e Reaseguros - Sucursal em Portugal - NIPC 980 545 587;
- Compagnie Française D'Assurance Pour le Commerce Extérieur-Coface, Sucursal em Portugal - NIPC 980 204 208;
- Companhia Española de Seguros de Crédito a la Exportation, Sociedade Anónima Acompaña Seguros y Reaseguros - Sucursal em Portugal - NIPC 980 265 843;
- COSEC - Companhia de Seguro de Créditos, SA - NIPC 500 726 000;
- Crédito Agrícola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA - NIPC 503 384 089;
- Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA - NIPC 504 405 489;
- Inter Partner Assistance, SA- Sucursal em Portugal - NIPC 980 055 563;
- Mapfre Assistência, Companhia Internacional de Seguros e Reaseguros, SA - NIPC 980 073 243;
- Mapfre Santander Portugal - Companhia de Seguros, SA - NIPC 507 592 034;
- Mapfre Seguros Gerais, SA - NIPC 502 245 816;

- Mapfre Seguros Vida, SA - NIPC 509 056 253;
- Metlife Europe DAC - Sucursal Em Portugal - NIPC 980 479 436;
- Prevoir - Vie Groupe Prevoir, SA- (Sucursal) - NIPC 980 132 657;
- Real Vida Seguros, SA - NIPC 502 245 140;
- Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA - NIPC 505 297 213;
- Una Seguros Vida, SA - NIPC 502 661 313;
- Una Seguros, SA - NIPC 502 661 321;
- Victoria - Seguros de Vida, SA - NIPC 502 821 060;
- Victoria - Seguros, SA - NIPC 506 333 027.

As entidades empregadoras acima indicadas são representadas pelo mandatário comum:

José Carlos Ferreira Proença - Advogado, que também usa o nome abreviado de Carlos Proença, com a cédula profissional 4775L.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), NIPC - 500 952 205, representado por:

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, presidente da direção, membro da direção executiva.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 1.º vice-presidente da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, NIPC - 501 081 674, representado por:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, legal representante.

Paulo Jorge Rodrigues Silva, legal representante.

Luís Filipe Caldeira Castel' Branco Antunes, legal representante.

Depositado a 27 de fevereiro de 2026, a fl. 127 do livro n.º 13, com o n.º 33/2026, 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

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas (STIANOR) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27, 28 e 29 de janeiro de 2026 para o mandato de três anos.

António Jorge Correia Fontes.
Carla Alexandra Gomes Loureiro Marques.
Cristina Maria Lopes Martins.
Fernando Miguel Cardoso Moreira.
Filipe Adão Alves Mané.
Florbela Pereira Gonçalves Santos.
Glória de Fátima Silva Almeida Araújo.
Isabel de Jesus Vilar Carlos.
José António Almeida Cardoso.
João Paulo Ribeiro Sousa.
Jorge Manuel Rodrigues Pereira Gomes.
José Armando Figueiredo Correia.
Luca Gomes Fontes.
Maria das Dores da Silva Gonçalves Rodrigues.
Maria de Jesus Caridade Mota.
Paulo Sérgio Silva Oliveira.
Luís Miguel Oliveira Balula.
Rafaela Patrícia Almeida Soares.
Rossana do Carmo Ferreira Malheiro.
Sérgio Manuel Simões Serra.
Sofia Alexandra Loureiro Macedo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de fevereiro de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Carla Alexandra de Sousa Boura Santos Cristina.

Vice-presidente - Ulisses José Pauleta Rolim.

Vice-presidente - Carla Patricia Gonçalves Nazareth.

Secretária - Susana Manageiro Pereira.

Tesoureira - Zulinda Isabel Santana da Silva.

Vogal - Bruno Filipe Rodrigues Pina.

Vogal - Carla Isabel Monteiro Ramos.

Vogal - Joana Maria Pereira da Silva.

Vogal - Carlos Manuel Fitas Varandas.

Vogal - Márcia Patrícia da Mata Ornelas.

Vogal - Susana Sofia da Costa Nunes.

Vogal - João António Trigueiros da Conceição.

Vogal - Plácida Sofia Camacho Silva.

Vogal - Ana Sofia Ferreira Magalhães.

Vogal - Jorge Miguel Rodrigues Correia.

Suplentes:

Célia de Jesus Castanho Pinheiro de Alcântara.

Filipa Cristina Fernandes Pinto Costa.

Manuel Duarte Ferro Timoteo Alves.

Gabriela Miguel Godinho Borges.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - AIMMP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de fevereiro de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente da direção - MADEIPOÇAS - Madeiras L.^{da}, representada por Vítor Manuel Moreira Poças.

Vice-presidente da direção - MADECA - Madeiras de Caxarias, SA, representada por Paulo Manuel de Almeida Verdasca Pereira.

Tesoureiro da direção - PLACANOBRE - Derivados de Madeira, L.^{da}, representada por António Artur da Silva Côtó.

Vogal da direção - PALSER - Bioenergia e Paletes, L.^{da}, representada por Mónica Raquel Serra Fernandes.

Vogal da direção - X8 - SOLUÇÕES, L.^{da}, representada por Vítor Manuel Moreira Silveira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Fidelidade - Companhia de Seguros, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 29 de janeiro de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Pedro Henrique Tavares Pereira Aparício.
Luís Miguel Rodrigues João.
Duarte Ponces de Carvalho Ávila de Abreu.
Bruno Carapito Rodrigues.
Jéssica Maria Alves Atouguia.
Vitor Manuel Rodrigues Belo.
Pedro Daniel Silva Cruz.
Susana Paula Silva Vasques.
Ana Rita Falé Ferreira.
Nuno Alexandre Soeiro Monsanto.
João Pedro Nunes França Santos.

Suplentes:

Lista A:

Joana Isabel Pardal Caço.
Jorge António Pinto Cruz.
Isabel Maria Martins Silva.
Madalena Pinto Varela.
Ana Alexandra Vaz Leitão Llansol Jesus.
Manuel José Sá B. Alves Pinheiro.
Carlos Fernando Garcia Silva.
Paula Cristina Campos Pereira.
Fábio Miguel Pinto Tomás.
Pedro Miguel Cortes Eusébio Camacho.
Hélder Amaral Sampainho.
Ana Luísa Pitarma Santos.
Hugo Filipe Alcobia Oliveira Soares.
Sara Filipa Camacho Torres.
Ana Raquel Araújo Fabela.
Carlos Alberto Sargento Martins.

Lista B:

Maria Teresa Conde Almeida Campos.

Pedro Mouta Ferreira.

João Paulo Pereira Marques.

Vitor Manuel Silva Coto.

Rui Jorge Paulino.

Joana Araújo Bourbon Moreira.

Pedro Joaquim Lopes Gameiro.

Daniel José Brito Pereira.

Registado em 3 de março de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 68 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória

Nos termos do artigo 28.º, número 1 alínea *a)*, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de fevereiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA.

«Pelo presente e em conformidade com o disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação, comunicamos que no dia 3 de junho de 2026, realizar-se-á na empresa RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Entidade: RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA.

Morada: CTRSU - Centro de Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, Estrada de Peroviseu - Quinta das Areias - Apartado 1064, 6230-022 Alcária Fundão.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Beja - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Beja), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de fevereiro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Beja.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação, comunicamos que no dia 22 de maio de 2026, 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 completo da autarquia: Câmara Municipal de Beja,
Morada: Praça da República - 7800-427 Beja.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Engie Hidroelétricas do Douro, L.^{da} - Convocatória

Nos termos do artigo 28.º, número 1 alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Engie Hidroelétricas do Douro, L.^{da}

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 27 de maio de 2026, realizar-se-á na empresa Engie Hidroelétricas do Douro, L.^{da}, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Tintas Robbialac, SA - Convocatória

Nos termos do artigo 28.º, número 1 alínea *a)*, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de março de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Tintas Robbialac, SA.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE-Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 4 de junho de 2026, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Tintas Robbialac, SA.

Morada: Rua Bartolomeu Dias, 11, 2695-718 São João da Talha.»