



JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 23 de junho de 2025

III
Série

Número 11

RELAÇÕES DE TRABALHO Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 31/2025 - Portaria de Extensão do. CCTV entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras..... 3

Portaria de Extensão n.º 32/2025 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e outras. 4

Portaria de Extensão n.º 33/2025 - Portaria de Extensão do Acordo entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Sociedade Unipessoal, Lda. e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. Revisão Parcial. 5

Portaria de Extensão n.º 34/2025 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outra e texto consolidado.	6
Portaria de Extensão n.º 35/2025 - Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outra.....	7
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado.	8
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado.	9
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras.	11
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras.	12
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado.	13
Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado.	32
Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras.	84
Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras.	88

**SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO
E JUVENTUDE**

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 31/2025

Portaria de Extensão do CCTV entre a ACIF- CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), n.º 10 de 23 de maio de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 10, III Série, de 23 de maio de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8 do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As disposições constantes do CCTV entre a ACIF- CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 23 de maio de 2025, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato Coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 23 de junho de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 32/2025

Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10 de 23 de maio de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção 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 de atividade;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 10, III Série, de 23 de maio de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados;

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 23 de maio de 2025, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.
- 2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.
- 3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de Expressão pecuniária nos mesmos termos previstos do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 23 de junho de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 33/2025**Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Sociedade Unipessoal Lda. e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Parcial.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), n.º 10, de 23 de maio de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, e tendo em conta que as partes signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, com exceção dos que sejam filiados em associações sindicais não signatárias do Acordo de Empresa ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição, dos trabalhadores ao serviço da empresa, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do Acordo de Empresa em causa, de acordo com o previsto número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 10 de 23 de maio de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 3º e 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto, que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo de Empresa entre a Empresa de Cervejas da Madeira, Sociedade Unipessoal Lda. e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Parcial, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 23 de maio de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 23 de junho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 34/2025**Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outra.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10, de 23 de maio de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 10, III Série, de 23 de maio de 2025, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8 do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial e outra, publicado no JORAM, n.º 10, de 23 de maio de 2025, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido e, que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 23 de junho de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 35/2025

Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Revisão global.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), n.º 10, de 23 de maio de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

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

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 10, de 23 de maio de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que

procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Revisão global, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 23 de maio de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.
- b) Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto às tabelas salariais e às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 23 de junho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 17, de 8 de maio de 2025, e transscrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de maio de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelo sindicato outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção 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 de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho.

PORTRARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS AGÊNCIAS DE VIAGENS E TURISMO - APAVT E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA MARINHA MERCANTE, AGÊNCIAS DE VIAGENS, TRANSITÁRIOS E PESCA (SIMAMEVIP) - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 17 de 8 de maio de 2025, e transscrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 23 de junho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/ texto consolidado, publicado no BTE, n.º 18 de 15 de maio de 2025, e transscrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º

39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 18 de 15 de maio de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelos sindicatos outorgantes.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção 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 de atividade.

Assim, nos termos previstos no artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, nos artigos 514.º e 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c), do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, que transfere para a Região Autónoma da Madeira certas competências no setor do trabalho, e bem assim dos artigos 3.º e 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude o seguinte:

PORTRARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS DO SECTOR ELÉTRICO E ELETRÓNICO E A FE - FEDERAÇÃO DOS ENGENHEIROS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS/TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado, publicado no BTE, n.º 18 de 15 de maio de 2025, e transcrita neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 23 de junho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda. e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 514.º e 516.º nos n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, e 99.º a 101 do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude a eventual emissão de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda. e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 18, de 15 de maio de 2025, e transscrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto-Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos, publica-se o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 18, de 15 de maio de 2025, foi publicada a revisão do Acordo de Empresa referido em epígrafe que é transscrito neste JORAM, que abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores, representados pela associação sindical outorgante.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da empresa e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho.

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A PORTO SANTO LINE - TRANSPORTES MARÍTIMOS, LDA E A FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DOS TRABALHADORES DO MAR - FESMAR - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Nos termos previstos no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º

39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda. e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 18, de 15 de maio de 2025, e transcrita neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os 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

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no Acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 23 de junho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º de 19 de 22 maio de 2025, e transcrita neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 19 de 22 de maio de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção 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 de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho.

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A GROQUIFAR - ASSOCIAÇÃO DE GROSSISTAS DE PRODUTOS QUÍMICOS E FARMACÉUTICOS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SETOR DE SERVIÇOS - SITESE (PRODUTOS FARMACÉUTICOS) - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 19, de 22 de maio de 2024, e transcrita neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido e, que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos, quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 23 de junho de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Convenções coletivas de Trabalho:

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - SIMAMEVIP é estabelecido o acordo de revisão parcial do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2017, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2017 e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2024, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1- (...)
- 2- (...)

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro do ano para o qual são aprovadas, e vigorarão pelo prazo de 1 ano.

CAPÍTULO VI

Retribuição de trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago com os seguintes acréscimos: 50 % pela primeira hora ou fração desta, 75 % por hora subsequente ou fração desta, 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal obrigatório e complementar ou em feriado.

- 2- (...)
- 3- (...)

4- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho semanal, em dia de descanso complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual apenas se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo

5- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar nos três dias normais de trabalho seguintes.

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

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 43.^a

Formação contínua

- 1- (...)
- 2- (...)

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 40 horas anuais de formação certificada.

- 4- (...)
- 5- (...)

6- (...)
7- (...)

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 47.^a

Revisão das categorias profissionais

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são os seguintes:

- Diretor de serviços;
- Chefe de agência;
- Chefe de serviços;
- Chefe de secção;
- Programador de informática;
- Secretária(o) de direção;
- Controlador de informática;
- 1.º técnico administrativo;
- 1.º técnico de turismo;
- Promotor de vendas;
- 2.º técnico administrativo;
- 2.º técnico de turismo;
- 3.º técnico administrativo;
- 3.º técnico de turismo;
- Técnico de turismo principiante;
- Repcionista;
- Aspirante;
- Motorista.

2- As partes acordam que as categorias profissionais e respetiva definição de funções constantes da presente convenção serão revistas até 31 de dezembro de 2025.

ANEXO I

Definição de funções

Aspirante - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva outros trabalhadores e se prepara para ascender às funções de técnico administrativo ou técnico de turismo.

Chefe de agência - É o trabalhador que superintende em todos os serviços da agência, podendo ser o diretor técnico da mesma.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, dirige, coordena, nos limites dos poderes de que está investido e sob a orientação e dependência do chefe de agência, ou superior hierárquico equiparado, na sede ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias. Exerce funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades da empresa, segundo as orientações e fins definidos.

Controlador de informática - É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, afim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confirma a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador e certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requererem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Diretor de serviços - É o trabalhador que participa, quando solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objetivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objetivos da sua direção de serviços, de acordo com as políticas e objetivos gerais definidos, programando as ações a desenvolver; coordena, controla e é responsável pelo desenvolvimento das ações programadas.

Motorista - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros de passageiros ou mistos afetos aos serviços administrativos da empresa, podendo executar outros serviços análogos. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias e adequadas, e, recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Técnico/a administrativo/a (1.^a, 2.^a e 3.^a) - É o trabalhador que executa diversos serviços de expediente geral de escritório, tais como conferência geral de faturas, controle de recebimentos e pagamentos, elaboração de mapas, folhas de salários, controle de correio, operador de telex, arquivo e outros serviços de carácter geral de contabilidade, podendo operar com terminais de computador após formação adequada.

Programador/a de informática - É o trabalhador que:

- a) Estuda os materiais a tratar especificados no manual de análise orgânica e os materiais de tratamento disponíveis na instalação e concebe a estrutura de um programa. Define tecnicamente os formatos das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do programa no computador. Codifica, testa, documenta e elabora o manual de exploração do programa;
- b) Estuda as especificações dos trabalhos a realizar em equipamentos periféricos ou acessórios ao computador (terminais, equipamentos de recolha de dados, minicomputadores), em regra equipamentos que só executam um tipo de trabalho, que não têm um sistema de operações e se programam numa linguagem que lhes é específica;
- c) Estuda os dispositivos e as técnicas disponíveis, estabelece e testa programas e elabora o manual de operação.

Promotor/a de vendas - É o trabalhador que tem como funções predominantes a promoção de vendas de serviços e contactos com clientes, fora das instalações da empresa, no seu serviço de promoção, podendo conduzir viaturas ligeiras.

Rececionista - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes; recebe e entrega correspondência. Pode ainda desempenhar funções de telefonista.

Secretário/a de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Compete-lhe o desempenho das seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência, externa e interna, leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo); dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em idiomas estrangeiros, organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa documentos, relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado. Serão, classificados(as) como secretário(a) os profissionais já classificados como tal pelas empresas e aqueles(as) que, ainda não classificados(as), preencham todas as condições definidas para a categoria, não lhes bastando o apoio a um chefe ou a um gabinete.

Técnico/a de turismo (principiante, 1.^a, 2.^a e 3.^a) - É o trabalhador que independentemente da sua classificação dentro desta categoria executa uma ou várias funções diretamente ligadas ao sector turismo, a saber:

- a) Contacta diretamente com o público e, promove a venda dos serviços e/ou organiza viagens individuais ou em grupo com a responsabilidade sobre a sua execução técnica;
- b) Orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz as respetivas reservas e elabora os respetivos documentos de viagem;
- c) Executa serviços programados por outrem, procede a todas as reservas e elabora os respetivos documentos de viagem;
- d) Controla as reservas de grupos programados e/ou elabora os respetivos documentos de viagem;
- e) Coadjuva os profissionais definidos nas alíneas anteriores e/ou executa serviços de carácter específico de atividade turística, incluindo passaportes;
- f) Pode operar com terminais de computador após formação adequada.

ANEXO II

Tabela salarial

Letra	Categorias	2025
		Valor
A	Diretor de serviços	1 418,50 €
B	Chefe de agência	1 218,32 €
C	Chefe de serviços	1 121,45 €

D	Chefe de secção Programador de informática Secretária(o) de direcção	1 097,78 €
E	Controlador de informática 1.º técnico administrativo 1.º técnico de turismo Promotor de vendas	958,41 €
F	2.º técnico administrativo 2.º técnico de turismo	920,19 €
G	3.º técnico administrativo 3.º técnico de turismo	891,75 €
H	Técnico de turismo principiante Rececionista	870,00 €
I	Aspirante Motorista	870,00 €
Subsídio de almoço		7,00 €

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho declara-se que serão abrangidos pela presente alteração da convenção coletiva de trabalho 520 empresas e cerca de 4000 trabalhadores.

Lisboa, 21 de março de 2025.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT:

Pedro Cunha Rosa Costa Ferreira, presidente da direção.
Carlos José Ferreira de Matos Benzinho Baptista, vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Lopes, mandatário.
Helena Isabel Silva Abreu Rodrigues Gomes, mandatária.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O âmbito territorial desta convenção abrange Portugal continental e Regiões Autónomas e obriga todos os trabalhadores afetos à atividade de agência de viagens representados pelo sindicato outorgante e que exerçam funções nos escritórios centrais, escritórios anexos, filiais ou quaisquer outras dependências, quer o serviço seja executado dentro ou fora do escritório e os empregadores representados pela APAVT.

2- Esta convenção coletiva de trabalho aplica-se igualmente aos mesmos trabalhadores, mesmo que temporariamente deslocados para o estrangeiro, ainda que para filial ou sucursal, sem prejuízo de maiores garantias emergentes dos usos ou das normas, salvo as imperativas de direito local.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- A presente convenção entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e revogará automaticamente todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores, aplicando-se apenas às situações futuras, salvo o disposto em contrário na presente convenção.

2- O período de vigência será de 24 meses, renovando-se, automaticamente, por períodos de 12 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro do ano para o qual são aprovadas, e vigorarão pelo prazo de 1 ano.

Cláusula 3.^a

Revisão e denúncia

- 1- O processo de revisão deverá processar-se nos termos da lei, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- A denúncia da presente convenção far-se-á por escrito, com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo de vigência ou do período de renovação, acompanhada de uma proposta de revisão parcial ou total do acordo.
- 3- Havendo denúncia, a convenção coletiva mantém-se em vigor durante seis meses e, estando as partes em negociação, por novo período máximo de um ano.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Obrigações especiais na admissão

A agência de viagens que proceda à admissão de trabalhador para o exercício de funções que correspondam a categoria inferior à que esse trabalhador tinha em outra agência de viagens, está obrigada a, caso tenha conhecimento de tal facto, comunicar tal admissão ao sindicato outorgante.

Cláusula 5.^a

Período experimental

- 1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.
- 2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.
- 3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.
- 4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

5- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

6- Durante o período experimental as partes serão abrangidas por todas as estipulações desta convenção.

7- Findo o período referido, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período experimental.

Cláusula 6.^a

Efeitos de antiguidade

Todo o tempo de trabalho prestado ao mesmo empregador fora do âmbito territorial desta convenção será incluído, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, se este voltar a exercer a sua atividade no Continente ou nas Regiões Autónomas.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

- 1- A celebração de contratos de trabalho a termo certo ou incerto fica sujeita ao regime previsto na lei em vigor.
- 2- Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á integralmente a presente convenção.

3- As partes reconhecem como motivo justificativo válido para a contratação a termo certo ou incerto a ocorrência dos períodos de época alta do sector do turismo, designadamente:

- a) Natal e Ano Novo - De 1 de dezembro a 15 de janeiro do ano seguinte;
- b) Época de ski e férias na neve (ocorre entre os dias 15 de novembro e 31 de março do ano seguinte) - Durante o tempo em que ocorram as campanhas e apenas para trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com as referidas campanhas;
- c) Férias de verão (ocorre entre os dias 1 de maio e 30 de setembro) - Durante o tempo em que ocorram as campanhas e apenas para trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com as referidas campanhas.

4- A renovação dos contratos a termo é efetuada nos termos da lei geral e, cada período, pode ter motivos justificativos diferentes, desde que constantes na legislação em vigor em cada momento.

Cláusula 8.^a

Promoções

1- As categorias profissionais aplicáveis no âmbito das relações laborais reguladas pela presente convenção coletiva de trabalho são as que constam do anexo I.

2- O trabalhador que exerça as funções correspondentes à categoria profissional de técnico de turismo principiante durante um ano é, obrigatoriamente, promovido à categoria profissional de técnico de turismo de 3.^a

3- Sem prejuízo do constante no anexo I e do enquadramento necessário à luz desta convenção, podem as partes acordar, aquando da celebração do contrato de trabalho, uma designação interna diferente para as funções contratadas.

Cláusula 9.^a

Quadros de pessoal

1- Os quadros de pessoal serão organizados nos termos legais em vigor.

2- Dos quadros referidos no número anterior será enviado um exemplar aos outorgantes da presente convenção, no prazo de sessenta dias a contar da data da sua elaboração nos termos do número um desta cláusula.

Cláusula 10.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador da execução de funções não compreendidas na atividade contratada, mesmo que compreendidas em categoria profissional inferior, desde que não implique modificação substantiva da posição do trabalhador, nem diminuição da sua retribuição.

2- Findo o exercício temporário das funções não compreendidas na atividade contratada, o trabalhador retomará as suas funções, com a retribuição que auferia à data da alteração temporária de funções.

3- Em tudo o omitido nesta cláusula aplica-se o disposto na lei em vigor.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Cobrir de sua conta os riscos resultantes de erros de cálculo em orçamentos, salvo em caso de ocorrência sistemática e frequente desses erros por parte do mesmo trabalhador ou de erros fraudulentos.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

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

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

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

Cláusula 13.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho e transferência de local de trabalho

Cláusula 14.^a

Noção de local de trabalho

Por local de trabalho entende-se aquele que for estabelecido pelas partes no contrato de trabalho.

Cláusula 15.^a

Transferência de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se o interesse da empresa o exigir e desde que essa transferência não cause prejuízo sério para o trabalhador ou se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- Presume-se que não causa prejuízo sério a transferência de local de trabalho num raio de 50 quilómetros do local onde o trabalhador preste habitualmente o seu trabalho.

3- No caso de se verificar a existência de prejuízo sério, nos termos definidos nesta cláusula, o empregador será obrigado a custear as despesas do trabalhador, impostas pela transferência e decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, desde que a transferência seja para fora do concelho do qual o trabalhador é transferido, ou de concelhos limítrofes deste último.

4- O regime constante da presente cláusula não é aplicável se o trabalhador residir no concelho para o qual foi transferido, ou em concelho limítrofe a este.

5- A presente cláusula não é aplicável ao trabalhador que, em virtude das funções que exerce, não tenha um local de trabalho fixo.

6- Os montantes referidos no número 3 desta cláusula serão os que resultarem da utilização de transportes coletivos de passageiros, exceto táxi.

7- Em tudo o omissso nesta cláusula aplica-se o disposto na lei em vigor.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho e adaptabilidade do horário de trabalho

1- O período normal de trabalho é de trinta e sete horas e meia semanais e sete horas e meia diárias, ficando a definição do horário de trabalho a cargo do empregador.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observando o disposto nos números seguintes.

3- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda 60 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4- O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

5- A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período de 4 meses.

6- No caso de o período normal de trabalho semanal, no período de referência de 4 meses, exceder as trinta e sete horas e meia semanais, o empregador deverá pagar as horas excedentes como trabalho suplementar.

7- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e sete horas e meia, poderá reduzir-se o período normal de trabalho diário ou reduzir a semana em dias ou meios dias de trabalho, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

8- Em tudo o omissso na presente cláusula aplica-se o disposto na lei vigente acerca da adaptabilidade do horário de trabalho.

Cláusula 17.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal, sendo um obrigatório, o domingo, e outro complementar.

2- O dia de descanso obrigatório pode deixar de ser o domingo, se o empregador estiver dispensado de encerrar ao domingo.

3- O dia de descanso complementar deverá ser o dia imediatamente antes ou imediatamente depois do dia de descanso obrigatório.

4- O regime previsto nos números anteriores pode ser afastado por acordo escrito entre as partes.

Cláusula 18.^a

Intervalo de descanso

1- A jornada de trabalho diário deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Por acordo escrito entre as partes, o trabalho poderá, no entanto, ser prestado até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido ou excluído.

3- Pontualmente, e em situações perfeitamente justificadas, pode ser dispensado o acordo escrito referido no número anterior.

4- O empregador pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas serão contados como período efetivo de trabalho.

Cláusula 19.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte e três horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 20.^a

Registo

1 - O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 - Para efeitos desta convenção, o registo pode ser feito por qualquer meio: manual, mecânico ou informático.

3 - No caso de o trabalhador prestar habitualmente o seu trabalho em local não fixo, o registo será validado pelo trabalhador, logo que regresse à sede, filial ou escritório de representação onde reporta.

Cláusula 21.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho.

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

3- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

4- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

5- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

6- O trabalho suplementar deverá ser sempre autorizado pelo empregador ou, na sua ausência, por responsável em que este delegue e devidamente registado em livro próprio, que deverá ser rubricado pelo trabalhador, sob pena de não produzir efeitos legais.

7- O trabalho suplementar previsto no número 4 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 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 22.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Só poderão estar isentos de horário de trabalho os trabalhadores das letras A, B, C e D e os técnicos de turismo

2 - A isenção só poderá ser concedida havendo acordo entre o empregador e o trabalhador.

3 - A isenção de horário de trabalho pode compreender uma das seguintes modalidades:

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

CAPÍTULO VI

Retribuição de trabalho

Cláusula 23.^a

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou de contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição comprehende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

4- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável, nos termos desta convenção.

5- À remuneração ilíquida mensal corresponderá, no mínimo, à remuneração constante do anexo II.

Cláusula 24.^a

Pagamento da retribuição

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito.

2- No ato de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste a identificação do empregador, o nome completo do trabalhador, a sua categoria profissional, o número de beneficiário da

Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da retribuição base e demais prestações, bem como das importâncias relativas ao trabalho suplementar ou noturno ou prestado em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções efetuados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

1- O empregador incluirá como desconto na folha de ordenados a quotização sindical do trabalhador sindicalizado e enviará até ao dia 20 do mês seguinte a folha de cobrança, com o respetivo montante, para o sindicato outorgante.

2- O disposto no número anterior só será aplicável se o trabalhador, em declaração individual a enviar ao sindicato e ao empregador, assim o entender e autorizar.

Cláusula 26.^a

Remuneração mínima mensal

A remuneração mínima mensal para cada categoria profissional é a prevista no anexo II.

Cláusula 27.^a

Diminuição da retribuição

1- A retribuição do trabalhador só pode ser diminuída, desde que haja motivos objetivos que justifiquem a sua diminuição e haja acordo entre as partes.

2- O acordo referido no número anterior deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes e do qual deve igualmente constar o motivo que justificou a diminuição da retribuição.

3- Deverá ser enviada cópia do acordo referido nos números anteriores ao sindicato outorgante.

4- Caso a entidade patronal não obtenha o acordo do trabalhador nos termos do disposto no número 1 da presente cláusula, poderá, se assim o entender, reduzir unilateralmente a retribuição até ao montante máximo de 20 % da retribuição bruta, depois de ouvido o sindicato outorgante em reunião presencial obrigatória, o qual acompanhará, ainda, a evolução da situação da empresa, para efeitos do número 7 desta cláusula.

5- Sem prejuízo do disposto nos números 1 e 4 desta cláusula, acordam as partes que, em caso de cessação do contrato de trabalho, por motivo não imputável ao trabalhador, o cálculo da indemnização legal devida será efetuado nos termos da retribuição do trabalhador antes de ocorrer a redução salarial ora prevista ou acordada.

6- A retribuição que o trabalhador auferia antes da redução será retomado no mês imediatamente seguinte ao da cessação dos motivos objetivos alegados pelo empregador.

7- Ao empregador é concedido o prazo máximo de cinco anos, prazo contado a partir da data em que deixa de se verificar a situação de redução de retribuição, para reembolsar o trabalhador dos montantes que este deixou de auferir em virtude da referida redução ocorrida nos termos desta cláusula.

Cláusula 28.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será retribuído com os seguintes acréscimos sobre a retribuição horária:

- a) Nos dias úteis, 35 % pela primeira hora ou fração desta e 40 % por hora subsequente ou fração desta;
- b) 60 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado;
- c) O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago com os seguintes acréscimos: 50 % pela primeira hora ou fração desta, 75 % por hora subsequente ou fração desta, 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal obrigatório e complementar ou em feriado.

2- A retribuição horária é calculada com a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) \text{ sendo } Rm \text{ o valor da retribuição mensal e } n \text{ o período normal (52 x } n\text{) de trabalho semanal.}$$

3- O pagamento do trabalho suplementar será efetuado no mês seguinte àquele em que foi prestado.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho semanal, em dia de descanso complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual apenas se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

5- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar nos três dias normais de trabalho seguintes.

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

Cláusula 29.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

A isenção do horário de trabalho é retribuída da seguinte forma:

- a) 25% da retribuição base nos casos de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) 20% da retribuição base nos casos de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana;
- c) 7,5% da retribuição base nos casos de observância dos períodos normais de trabalho acordados.

Cláusula 30.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo e deverá ser paga no momento do seu gozo.

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

3 - O subsídio de férias será pago de uma só vez, pelo menos 10 dias antes do início do gozo de férias, desde que o trabalhador goze ou já tenha gozado pelo menos 10 dias úteis de férias seguidos ou interpolados.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, de acordo com o estabelecido na lei, devendo o mesmo ser pago até ao dia 10 de dezembro de cada ano.

2- Com referência ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e nos casos de suspensão do contrato de trabalho, exceto se por facto imputável ao empregador, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado no ano a que o mesmo diz respeito.

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 30% relativamente à retribuição do trabalho prestado durante o dia, salvo quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

CAPÍTULO VII

Subsídio de deslocação e refeição

Cláusula 33.^a

Subsídio de almoço

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho, a um subsídio de almoço cujo valor consta do anexo II a este documento.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por dia completo de trabalho, a prestação efetiva de trabalho normal por um período igual ou superior a cinco horas.

3- O subsídio de almoço poderá ser pago em senhas ou em numerário.

4- Nos dias em que os trabalhadores tenham direito ao abono estabelecido no número 2 da cláusula 34.^a, não auferem o subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

5- O subsídio previsto no número 1 desta cláusula não se considera retribuição.

Cláusula 34.^a

Abonos de refeição e deslocações em serviço

1- Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar após as 20h00, terá direito a receber um abono de refeição até ao montante de 13,00 €, mediante entrega de fatura comprovativa do referido consumo.

2- O trabalhador que, por determinação do empregador, se desloque em serviço, terá direito a receber os seguintes montantes a título de subsídio de deslocação:

- a) Continente e ilhas - O montante de 30,00 € ou, em caso de fatura isolada, até 15,00 €;
- b) Estrangeiro - O montante de 60,00 € ou, em caso de fatura isolada, até 30,00 €.

3- Sempre que o trabalhador se desloque em viagem de grupo, ao serviço da empresa, terá direito, sempre que possível, a alojamento no mesmo estabelecimento hoteleiro onde se aloje a maioria dos clientes e a transporte em condições nunca inferiores às daqueles.

4- No caso de viajar sozinho, terá direito, sempre que possível, ao alojamento hoteleiro em estabelecimento hoteleiro não inferior à categoria 1.^a-B ou 3 estrelas e a transporte em 1.^a classe, exceto quando de avião, que será de classe económica.

5- Caso o trabalhador utilize veículo próprio em serviço, quer durante o seu horário de trabalho, quer fora dele, terá direito ao pagamento dos quilómetros efetuados, de acordo com o valor pago aos funcionários públicos.

CAPÍTULO VIII

Férias, feriados, faltas, parentalidade, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes

Cláusula 35.^a

O regime aplicável às férias e faltas, regime da parentalidade, trabalho realizado por menores e trabalhadores-estudantes é o que consta do Código do Trabalho.

Cláusula 36.^a

Feriados obrigatórios

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 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, 8 e 25 de Dezembro.

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

Cláusula 37.^a

Feriados facultativos

1- Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

CAPÍTULO IX

Impedimento prolongado - Licença

Cláusula 38.^a

Concessão e recusa da licença

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a)* Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b)* Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c)* Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d)* Quando se trate de micro empresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e)* Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

Cláusula 39.^a

Efeitos

1- A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

2- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

3- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 40.^a

Estagiários

1- Podem ser admitidos como estagiários os jovens que tenham cumprido a escolaridade obrigatória e/ou um curso de turismo no próprio ano ou no ano anterior ao estágio ou frequentem o último ano desse mesmo curso.

2- Podem admitir estagiários, as empresas com ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos capazes de garantir a formação profissional do estagiário.

3- O estágio terá um período máximo de 3 meses a tempo inteiro ou 6 meses a tempo parcial.

4- Durante o estágio a empresa pagará aos estagiários uma compensação monetária, nos termos legais em vigor.

Cláusula 41.^a

Princípio geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

Cláusula 42.^a

Objetivos

São objetivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e atualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objetivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 43.^a

Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 40 horas anuais de formação certificada.

4- As horas anuais de formação a que se referem os números anteriores poderão ser realizadas 80 % em horário laboral e 20% em horário pós-laboral, sendo que neste caso não pode ultrapassar as 2 horas diárias.

5- As horas de formação certificada a que se referem os números 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6- A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador, nela desempenhe a sua atividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

7- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

CAPÍTULO XI

Direitos e regalias complementares

Cláusula 44.^a

Seguro de viagem e de transporte de valores em deslocações em serviço

O empregador obriga-se a celebrar contrato de seguro de responsabilidade civil para os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estada (tipo terra, mar e ar) no valor de 45 600,00 €.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 45.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 3 representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da associação outorgante, a fim de interpretar e integrar lacunas desta convenção.

2- No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes, sendo três vogais efetivos e dois suplentes.

3- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos, como integrando esta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

5- A pedido da comissão paritária, poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos ministérios responsáveis pelas áreas do trabalho e do turismo.

Cláusula 46.^a

Declaração e manutenção de direitos

1- As partes reconhecem que foi cumprido o regime constante das convenções anteriores no que respeita à avaliação e prémios de mérito.

2- As partes reconhecem e declaram que da aplicação da presente convenção não resulta redução das condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores adquiridos por efeito da regulamentação coletiva de trabalho anterior.

Cláusula 47.^a

Revisão das categorias profissionais

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são os seguintes:

- Diretor de serviços;
- Chefe de agência;
- Chefe de serviços;
- Chefe de secção;
- Programador de informática;
- Secretária(o) de direção;
- Controlador de informática;
- 1.º técnico administrativo;
- 1.º técnico de turismo;
- Promotor de vendas;
- 2.º técnico administrativo;
- 2.º técnico de turismo;
- 3.º técnico administrativo;
- 3.º técnico de turismo;
- Técnico de turismo principiante;
- Rececionista;
- Aspirante;
- Motorista.

2- As partes acordam que as categorias profissionais e respetiva definição de funções constantes da presente convenção serão revistas até 31 de dezembro de 2025.

ANEXO I

Definição de funções

Aspirante - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva outros trabalhadores e se prepara para ascender às funções de técnico administrativo ou técnico de turismo.

Chefe de agência - É o trabalhador que superintende em todos os serviços da agência, podendo ser o diretor técnico da mesma.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, dirige, coordena, nos limites dos poderes de que está investido e sob a orientação e dependência do chefe de agência, ou superior hierárquico equiparado, na sede ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias. Exerce funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades da empresa, segundo as orientações e fins definidos.

Controlador de informática - É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, afim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confirma a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador e certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requererem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Diretor de serviços - É o trabalhador que participa, quando solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objetivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objetivos da sua direção de serviços, de acordo com as políticas e objetivos gerais definidos, programando as ações a desenvolver; coordena, controla e é responsável pelo desenvolvimento das ações programadas.

Motorista - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros de passageiros ou mistos afetos aos serviços administrativos da empresa, podendo executar outros serviços análogos. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias e adequadas, e, recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Técnico/a administrativo/a (1.^a, 2.^a e 3.^a) - É o trabalhador que executa diversos serviços de expediente geral de escritório, tais como conferência geral de faturas, controle de recebimentos e pagamentos, elaboração de mapas, folhas de salários, controle de correio, operador de telex, arquivo e outros serviços de carácter geral de contabilidade, podendo operar com terminais de computador após formação adequada.

Programador/a de informática - É o trabalhador que:

- a) Estuda os materiais a tratar especificados no manual de análise orgânica e os materiais de tratamento disponíveis na instalação e concebe a estrutura de um programa. Define tecnicamente os formatos das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do programa no computador. Codifica, testa, documenta e elabora o manual de exploração do programa;
- b) Estuda as especificações dos trabalhos a realizar em equipamentos periféricos ou acessórios ao computador (terminais, equipamentos de recolha de dados, minicomputadores), em regra equipamentos que só executam um tipo de trabalho, que não têm um sistema de operações e se programam numa linguagem que lhes é específica;
- c) Estuda os dispositivos e as técnicas disponíveis, estabelece e testa programas e elabora o manual de operação.

Promotor/a de vendas - É o trabalhador que tem como funções predominantes a promoção de vendas de serviços e contactos com clientes, fora das instalações da empresa, no seu serviço de promoção, podendo conduzir viaturas ligeiras.

Rececionista - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes; recebe e entrega correspondência. Pode ainda desempenhar funções de telefonista.

Secretário/a de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Compete-lhe o desempenho das seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência, externa e interna, leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo); dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em idiomas estrangeiros, organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa documentos, relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado. Serão, classificados(as) como secretário(a) os profissionais já classificados como tal pelas empresas e aqueles(as) que, ainda não classificados(as), preencham todas as condições definidas para a categoria, não lhes bastando o apoio a um chefe ou a um gabinete.

Técnico/a de turismo (principiante, 1.^a, 2.^a e 3.^a) - É o trabalhador que independentemente da sua classificação dentro desta categoria executa uma ou várias funções diretamente ligadas ao sector turismo, a saber:

Contacta diretamente com o público e, promove a venda dos serviços e/ou organiza viagens individuais ou em grupo com a responsabilidade sobre a sua execução técnica;

Orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz as respetivas reservas e elabora os respetivos documentos de viagem;

Executa serviços programados por outrem, procede a todas as reservas e elabora os respetivos documentos de viagem;

Controla as reservas de grupos programados e/ou elabora os respetivos documentos de viagem;

Coadjuva os profissionais definidos nas alíneas anteriores e/ou executa serviços de carácter específico de atividade turística, incluindo passaportes;

Pode operar com terminais de computador após formação adequada.

ANEXO II

Tabela salarial

Letra	Categorias	2025
		Valor
A	Diretor de serviços	1 418,50 €
B	Chefe de agência	1 218,32 €
C	Chefe de serviços	1 121,45 €
D	Chefe de secção Programador de informática Secretária(o) de direção	1 097,78 €
E	Controlador de informática 1.º técnico administrativo 1.º técnico de turismo Promotor de vendas	958,41 €
F	2.º técnico administrativo 2.º técnico de turismo	920,19 €

G	3.º técnico administrativo 3.º técnico de turismo	891,75 €
H	Técnico de turismo principiante Rececionista	870,00 €
I	Aspirante Motorista	870,00 €
Subsídio de almoço		7,00 €

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho declara-se que serão abrangidos pela presente alteração da convenção coletiva de trabalho 520 empresas e cerca de 4000 trabalhadores.

Lisboa, 21 de março de 2025.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT:

Pedro Cunha Rosa Costa Ferreira, presidente da direção.

Carlos José Ferreira de Matos Benzinho Baptista, vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Lopes, mandatário.
Helena Isabel Silva Abreu Rodrigues Gomes, mandatária.

Depositado em 22 de abril de 2025, a fl. 98 do livro n.º 13, com o n.º 108/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se às empresas singulares ou coletivas que, em todo o território nacional, se dedicam, no domínio do sector elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes atividades industriais e/ou comerciais: fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e aos trabalhadores ao seu serviço nas categorias profissionais nele previstas e representados pelas associações sindicais signatárias.

2- A presente convenção aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja abrangido pela presente convenção.

3- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 36 000 trabalhadores e 6200 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência. Denúncia e sobrevigência. Caducidade. Revisões intercalares

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de quatro anos, renovando-se sucessivamente, por períodos de um ano.

2- A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2025.

3 - A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negocial, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

4- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1.

5- Havendo denúncia, a convenção renova-se por um período de um ano.

6- A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevigência fixado no número 5, desde que já tenham decorrido 5 anos sobre a sua entrada em vigor.

7- O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial.

8- Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objeto de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos nos números 1 e 6 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

SECÇÃO I

Princípio do tratamento mais favorável

Cláusula 3.^a

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resalte o contrário.

SECÇÃO II

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Condições mínimas de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão 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 leves que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento nos termos da legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem 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 a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional se não concluíram aquela ou uma qualificação se concluíram a escolaridade;

- 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 a 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 menor admitido nos termos do número 3 deverá frequentar as modalidades de educação e ou formação definidas por lei.

SUBSECÇÃO II

Informação

Cláusula 5.^a

Dever de informação

1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

Cláusula 6.^a

Objeto do dever de informação

1- O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

- a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
- b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
- c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
- h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;
- m) A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;
- n) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
- o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
- p) O direito individual a formação contínua;
- q) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social;
- r) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

2- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i), o), p) e q) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.

Cláusula 7.^a

Meios de informação

1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), e), h), i) e o) do número 1 da cláusula anterior.

3- O dever prescrito no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4- A informação constante dos documentos referidos nos números anteriores deve ser comunicada ao trabalhador em suporte papel ou em formato eletrónico nos seguintes prazos:

- a) Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que alude o número 2;
- b) No prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações.

Cláusula 8.^a

Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1- Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- a) Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- b) Moeda em que é efetuada a retribuição e respetivo lugar do pagamento e, se aplicável, das prestações em espécie;
- c) Condições de eventual repatriamento;
- d) Acesso a cuidados de saúde;
- e) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;
- f) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;
- g) Sítio oficial na *internet* do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

2- As informações referidas nas alíneas b), c) e e) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

Cláusula 9.^a

Informação sobre alterações

1- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 6.^a e no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, e, no máximo, até à data em que a alteração produz efeitos.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3- O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, no prazo previsto no número 1.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 10.^a

Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

4- Caso o empregador não cumpra o dever de comunicação até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

Cláusula 11.^a

Denúncia

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a parte denunciante tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de cento e vinte dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de trinta dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 12.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

Cláusula 13.^a

Contratos por tempo indeterminado

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) Duzentos e quarenta dias para pessoal de direção e quadros superiores.

Cláusula 14.^a

Contratos a termo

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

- a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 15.^a

Contratos em comissão de serviço

1- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo.

2- O período experimental não pode, nestes casos, exceder cento e oitenta dias.

SECÇÃO IV

Objeto do contrato

Cláusula 16.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- O exercício de funções, ainda que acessório, da atividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 17.^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 estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, sem prejuízo do disposto na sua parte final.

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 indicação do tempo previsível.

SECÇÃO V

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 18.^a

Boa-fé e mútua colaboração

1- O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 19.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerce atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal, designadamente sob a forma digital ou outra, em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;
- l) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da lei;
- m) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;
- n) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores;
- o) Abster-se de contactar o trabalhador no seu período de descanso, ressalvadas as situações de força maior ou razões imperiosas da empresa.

Cláusula 20.^a

Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- k) Abster-se de condutas que afetem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

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

Cláusula 21.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce 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 expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;
- f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) 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;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da atividade;
- j) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três

horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal. Eventuais inconvenientes para o normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, diretamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspeção de trabalho;

- k) Obstar a que o trabalhador exerce outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea k) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea e) do número 1 da cláusula anterior nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

Cláusula 22.^a

Formação profissional

1- Nos termos da lei, o trabalhador tem direito, em cada ano, a 40 horas de formação contínua.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- O empregador pode antecipar, até ao limite de 3 anos, o tempo de formação devido, ficando a realização desses mínimos subordinada às regras seguintes:

- a) Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar;
- b) No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respetivo, de acordo com a fórmula prevista na cláusula 85.^a, ainda que o mesmo ocorra em dia de descanso complementar;
- c) Havendo acordo do trabalhador, o empregador pode substituir o pagamento previsto no número anterior por dispensa do número de horas equivalente em tempo de trabalho.

4- Caso venha a ser proporcionado ao trabalhador o acesso a outras ações de formação profissional, para além dos limites impostos pelo número 1, o tempo utilizado para o efeito não conta como tempo de trabalho, salvo se realizado durante o horário normal de trabalho.

SECÇÃO VI

Contrato a termo resolutivo

Cláusula 23.^a

Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais de 2 ou 4 anos, caso se trate, respetivamente, de contrato de trabalho a termo certo ou incerto.

3- Dada a especial instabilidade e irregularidade dos mercados de que dependem as empresas do sector, presumem-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo por elas celebrados até ao limite de 25 % do total do respetivo emprego.

4- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado ou duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

5- Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 24.^a

Regime especial

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empresa abrangida pela presente convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num «registo dos trabalhadores desempregados do sector elétrico e eletrónico».

2- A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por um prazo único não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme com as exigências enunciadas no número 1 da cláusula 23.^a

3- A necessidade de indicação de motivo justificativo considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4- Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente cláusula contarão para o limite dos 25 % a que se refere o número 3 da cláusula anterior.

SECÇÃO VII

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- Os empregadores deverão dar preferência, para a admissão em regime de trabalho a tempo parcial, a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

3- A prestação de trabalho ao abrigo de um contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser organizada e distribuída com base na semana ou em períodos mais longos desde que não exceda doze meses.

4- No caso da organização do trabalho a que se refere o número 3 resultar uma concentração da prestação em um ou dois dias da semana, a jornada diária não poderá exceder as doze horas.

5- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

SECÇÃO VIII

Comissão de serviço

Cláusula 26.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e/ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

SECÇÃO IX

Teletrabalho

Cláusula 27.^a

Noção

Considera-se teletrabalho a forma de organização e/ou de prestação do trabalho que, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação, e podendo ser realizada nas instalações do empregador, de forma regular, é efetuada fora desses locais.

Cláusula 28.^a

Carácter voluntário

Podendo fazer parte das condições de admissão de um trabalhador, é voluntária a integração em regime de teletrabalho.

Cláusula 29.^a

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

1- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação, promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2- No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.

3- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Forma e conteúdo do contrato de teletrabalho

1- O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter, entre outras:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2- O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

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

Cláusula 31.^a

Tempo de trabalho

1- No caso do teletrabalho apenas se desenvolver em alguns dias do período normal de trabalho semanal, as partes acordarão quais os dias a ele afetos.

2- Na falta de acordo, compete à empresa fixar os dias em causa.

3- Quando preste a sua atividade em teletrabalho, o horário diário não poderá ser superior ao praticado na empresa.

4- Não é autorizada a prestação de trabalho suplementar, salvo se as respetivas condições de execução forem prévia e expressamente acordadas com o empregador.

5- Durante o horário de trabalho, o trabalhador deverá estar disponível para contactos de clientes, colegas e/ ou superiores hierárquicos que com ele queiram contactar.

Cláusula 32.^a

**Regime no caso de trabalhador anteriormente
vinculado ao empregador**

- 1- Salvo acordo de prazo diferente, no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos.
- 2- As partes poderão estabelecer um período experimental com duração até 90 dias.
- 3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato de teletrabalho desde que comunique tal intenção ao outro outorgante, com o aviso prévio de 15 dias.
- 4- Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados.

Cláusula 33.^a

**Instrumentos de trabalho em prestação subordinada
de teletrabalho**

- 1- Na falta de estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.
- 2- Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.
- 3- O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, bem como deles fazer um uso prudente. Cessando o teletrabalho, os mesmos serão devolvidos ao empregador.
- 4- No caso de mau funcionamento ou avaria do equipamento em causa, deverá o empregador ser imediatamente avisado.
- 5- Entre outros deveres, o trabalhador obriga-se a proteger de terceiros, designadamente de clientes, bem como a não divulgar, quaisquer informações, dados, acessos, *passwords* ou outros meios - Incluindo «hardware» e «software», que possam pôr em causa os interesses do empregador.
- 6- O trabalhador poderá ser responsabilizado, incluindo civil e disciplinarmente, pelas consequências que decorram da violação dos deveres supra referidos.

Cláusula 34.^a

Participação e representação coletiva de trabalhador

O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

SECÇÃO X

Trabalho flexível

Cláusula 35.^a

Regime de trabalho flexível

- 1- Quando a natureza específica das funções o justifique, trabalhadores e empregadores podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).
- 2- O acordo a que refere o número 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.

SECÇÃO XI

Regime de prevenção

Cláusula 36.^a

Prevenção

1- Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em situação de repouso, se encontra à disposição da empresa para eventual prestação de trabalho, após contacto do empregador para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção ou apoio a clientes.

2- O trabalhador que tenha acordado com o empregador a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.

3- O acordo a que refere o número anterior poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias.

4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5- O período de prevenção não utilizado pela empresa não conta como tempo de trabalho, independentemente de compensação a fixar pelo empregador ou por acordo com o trabalhador.

6- O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada do trabalhador e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.

7- As despesas decorrentes da chamada e consequente deslocação do trabalhador serão suportadas pelo empregador.

8- Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípio geral

Cláusula 37.^a

Poder de direção

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 38.^a

Local habitual de trabalho

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento diretamente impostas pelo exercício dessa atividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 40.^a

Mobilidade geográfica

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

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

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

4- No caso previsto no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade.

5- O empregador custeará as despesas do trabalhador diretamente impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou as resultantes da mudança de residência, salvo se diferentemente acordado entre as partes.

Cláusula 41.^a

Transferência temporária

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

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

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

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

Cláusula 42.^a

Procedimento

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 40.^a, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 41.^a

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 43.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número 1 da cláusula 44.^a

Cláusula 44.^a

Interrupções, intervalos e pausas

1- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento interno de empresa ou assim resultantes dos usos reiterados da empresa;
- b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;
- c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou fatores climatéricos que afetem a atividade da empresa ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha que permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho.

2- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais haja paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador.

3- Para os efeitos do número anterior, só serão consideradas as pausas não inferiores a 10 minutos nem superiores a 30 minutos, salvo acordo escrito em sentido diferente.

Cláusula 45.^a

Período normal de trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respetivamente, «período normal de trabalho diário», «período normal de trabalho semanal» ou «período normal de trabalho anual».

Cláusula 46.^a

Jornada contínua

1- Entre a empresa e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua.

2- No caso de exceder seis horas deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder 15 minutos.

Cláusula 47.^a

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder, em termos médios anuais, oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

Cláusula 48.^a

Duração do trabalho em termos médios

1- Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efetivo ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal efetivo exceda as cinquenta horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos.

2- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório.

4- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efetivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

5- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a 12 meses. Quadrimestralmente, deverá o empregador informar o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.

7- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar de forma a que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

8- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 49.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com o limite de 200 horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto no número 1 da cláusula 93.^a - «Subsídio de refeição».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto no número 1 da cláusula 93.^a - «Subsídio de refeição».

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50%.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

17- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

18- O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar, confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50%, a qual poderá ser registada a crédito de horas, ou paga pelo valor da retribuição horária.

19- Exceta-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores o trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

Cláusula 50.^a

Horários concentrados

1- Por iniciativa do empregador e com o acordo de 2/3 dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as quarenta horas aferida por referência a períodos de 12 meses;
- d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

3- Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

4- A identificação dos dias de férias a gozar no regime de horários concentrados poderá ser feita por referência aos dias de laboração integrados na escala do trabalhador e proporcionalmente ajustada em função da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 51.^a

Recuperação de horas

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

Cláusula 52.^a

Definição de horário de trabalho

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

2- As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, entendendo-se que a adesão da maioria de 2/3 dos trabalhadores obriga todos os demais.

Cláusula 53.^a

Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 46.^a (Jornada contínua).

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 55.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2- Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário de trabalho. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação, ou em que apenas há rotação do dia ou dias de descanso.

3- A duração do trabalho em turnos, fixos ou rotativos, não pode ultrapassar, em média, os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4- Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho e cujo escalonamento é da competência do empregador. Este intervalo pode ser alargado ou reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

5- O descanso semanal dos trabalhadores por turnos não poderá ser inferior a um dia em cada semana de calendário.

6- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

7- O empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com, pelo menos, um mês de antecedência.

8- Na organização dos turnos, deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

9- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e da mesma especialidade desde que, previamente, acordadas entre os trabalhadores interessados.

10- A todo o trabalhador que complete vinte anos consecutivos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração base efetiva então praticada.

11- Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste impossibilidade de continuar nesse regime, o empregador garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de dez anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até á auferida.

12- A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação do empregador, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 56.^a

Equipas de substituição

As empresas que pela natureza da sua atividade realizem trabalho em regime de turnos, incluindo domingos e dias feriados, poderão efetuá-lo com equipas de trabalhadores que desenvolvam a sua atividade em semanas completas ou contratando pessoal para completar as equipas necessárias durante um ou mais dias de semana.

Cláusula 57.^a

Mudança para regime de turnos

1- A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito.

2- O consentimento dado no ato de admissão prescreve ao fim de um período de três anos se, até lá, não tiver sido efetuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3- Independentemente do estabelecido no número 1, o empregador, com respeito pelo disposto no número 7 da cláusula 55.^a, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um setor ou serviço da empresa, imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 58.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 22h00 e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 59.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano.

2- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número 1.

Cláusula 60.^a

Descanso compensatório

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descanso compensatório de meio-dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade ou mais de metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 61.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3- O dia de descanso semanal complementar deverá ser gozado total ou parcialmente, no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.

4- O disposto nos números 2 e 3 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e/ou o domingo.

Cláusula 62.^a

Feriados

1- Para além dos previstos na lei, apenas podem ser observados a título de feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores afetados.

Cláusula 63.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 64.^a

Férias no ano de admissão

1- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

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

3- Da aplicação do disposto nos números 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 65.^a

Contratos de duração não superior a doze meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3- Os trabalhadores cujo contrato não excede doze meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 66.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento para férias

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento por período superior a quinze dias consecutivos, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2- O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de maio e 31 de outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3- Fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos.

4- Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte em dias situados entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.

Cláusula 67.^a

Marcação do período de férias

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador:

- a) No período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos;
- b) No período de Natal, até 7 dias úteis consecutivos.

Cláusula 68.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 67.^a

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, desde que com a aposição da vinheta respetiva.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 69.^a

Noção

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

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 70.^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) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 71.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- l) Doação gratuita de sangue, nos termos previstos na lei;
- m) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros;
- n) A motivada por luto gestacional, nos termos da lei.

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

Cláusula 71.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula 70.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até vinte dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 72.^a

Comunicação da falta justificada

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 73.^a

Prova da falta justificada

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

2- A prova da situação de doença prevista na alínea d) do número 2 da cláusula 70.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado com vinhetas ou outro meio que garanta a identificação do médico responsável.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos previstos em legislação específica, designadamente nos artigos 17.º a 24.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a aposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 74.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 70.^a quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 70.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 70.^a 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- As faltas justificadas a que se refere a alínea e) do número 2 da cláusula 70.^a não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com o limite de dez dias úteis por ano civil.

Cláusula 75.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

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

Cláusula 76.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 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.

3 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador.

SECÇÃO V**Retribuição****Cláusula 77.^a****Princípios gerais**

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

2 - Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

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

Cláusula 78.^a

Cálculo de prestações complementares e acessórias

Entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas no presente contrato é constituída pela retribuição base e prémio de antiguidade.

Cláusula 79.^a

Subsídio de Natal

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

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

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

3 - Aos trabalhadores que, no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo o empregador completar-lhes o valor por aqueles recebido da Segurança Social até aos seguintes montantes:

- a) Se tiverem prestado trabalho por mais de cento e oitenta dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;
- b) Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do complemento do subsídio por cada mês de trabalho.

4- Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Segurança Social, se o trabalhador o desejar.

5- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 80.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

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

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

Cláusula 81.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho e pode ser incluída na retribuição base.

2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 25% da retribuição-base estabelecida na tabela para o grau V;

3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

Cláusula 82.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 50% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 83.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10% da retribuição base auferida.

2- Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho noturno.

Cláusula 84.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 42,5 % da retribuição correspondente.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 70% da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 85.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 86.^a

Forma do cumprimento

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

SECÇÃO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 87.^a

Obrigações gerais do empregador

1- Sem prejuízo das disposições legais, o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;
- b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3- Na aplicação das medidas de prevenção o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- A empresa utilizadora ou adjudicatária da obra ou do serviço deve assegurar que o exercício sucessivo de atividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços.

Cláusula 88.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 89.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 90.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1- No âmbito de cada empresa pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- No âmbito de cada comissão de segurança e saúde no trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.

3- Os representantes dos trabalhadores nas comissões previstas no número 1 são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

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

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

6- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - Um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - Dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - Três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - Quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - Cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - Seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - Sete representantes.

7- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

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

9- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

10- 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 91.^a

Prevenção do alcoolismo

1- Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob o efeito de álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele código.

4- A pesquisa de alcoolemia será feita com carácter aleatório de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que indiciem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6- Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7- O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

SECÇÃO VII

Equipamento social

Cláusula 92.^a

Refeitórios

1- Os empregadores colocarão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2- As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT receberão um subsídio de refeição no montante de 8,00 euros, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas distribuídas pelos dois períodos de trabalho diário.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3- Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou comparticipem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

SECÇÃO VIII

Deslocações em serviço

Cláusula 94.^a

Deslocações em serviço - Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos das cláusulas 38.^a e 39.^a

2- As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro.

3- O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração, parcial ou total, do tempo de viagem dentro desse horário.

4- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afeto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

5- Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro do combustível utilizado. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá ao empregador.

Cláusula 95.^a

Pequenas deslocações

1- Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho ou ao da sua residência.

2- As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho definido nos termos das cláusulas 38.^a e 39.^a

3- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para refeição;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 96.^a

Grandes deslocações

1- Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária no mínimo de 0,8 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;
- d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;
- e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifiquem;
- f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos ou sessenta dias interpolados de deslocação;
- g) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera na parte que excede o período normal de trabalho.

3- O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

5- Sem prejuízo do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

Cláusula 97.^a

Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro

1- As grandes deslocações para as Regiões Autónomas e para o estrangeiro dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
- c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;
- d) Subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, no mínimo 2% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- e) Uma licença suplementar com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias seguidos ou sessenta dias interpolados de deslocação.

2- O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

3- Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a quinze dias, terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial para o grau V, por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

Cláusula 98.^a

Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações

1- Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela empresa, não só contra os riscos de acidentes de trabalho, como também contra os riscos de acidentes pessoais cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15%. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e num mínimo absoluto correspondente a cem vezes a remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V em caso de morte ou incapacidade total.

2-

- a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela Segurança Social, serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada;

- b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito dos subsídios previstos para as deslocações e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal;
- c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene, saúde e segurança.

4-

- a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações; Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador durante o período das referidas férias e licenças, será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:
 - Trinta dias para os deslocados no Continente;
 - Seis meses para os deslocados nos Açores e Madeira;
 - Doze meses para os deslocados no estrangeiro;
- c) Nos casos de grande deslocação, fora do Continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual;
- d) Nos casos de grande deslocação, no Continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação quando optar pelo gozo de férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado;
- e) Em qualquer dos casos o tempo de viagem não será contado nas férias, desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela empresa.

5- As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7- A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge ou pessoa com quem o trabalhador vive em união de facto, filhos adotados ou em fase de adoção e pais, e participação em 50 % das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respetiva situação e condições pelos trabalhadores.

Cláusula 99.^a

Ajudas de custo

1- O empregador pode estabelecer, em substituição total ou parcial das prestações previstas nas cláusulas anteriores, regimes próprios de ajudas de custo, de abonos de viagem, de despesas de transporte e de utilização de automóvel próprio ao serviço da entidade empregadora, com a faculdade de os majorar nos termos previstos no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

2- Da efetiva aplicação dos regimes previstos no número anterior não pode resultar prejuízo para o trabalhador face às prestações por eles eventualmente substituídas e reguladas nas cláusulas 96.^a a 98.^a

SECÇÃO IX

Cedência ocasional de trabalhadores

Cláusula 100.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

- b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

SECÇÃO X

Sanções

Cláusula 101.^a

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 102.^a, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 102.^a

Limites às sanções disciplinares

1- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

Cláusula 103.^a

Procedimento

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 104.^a

Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 20.^a da presente convenção;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

SECÇÃO XI**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 105.^a**Indemnização em substituição da reintegração**

1- Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV**Atividade sindical na empresa**Cláusula 106.^a**Princípios gerais**

1- No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato coletivo de trabalho.

2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 107.^a**Comunicação à entidade patronal**

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da substituição ou cessação de funções.

Cláusula 108.^a**Organização sindical na empresa**

1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 109.^a**Garantias dos dirigentes sindicais**

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4- Sempre que o entender justificado, a direção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a utilização acumulada do crédito referido no número 2, por um dado dirigente sindical até ao limite de dois meses.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

6- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

7- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exercem ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

8- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa, dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos da lei, sem prejuízo da cláusula 105.^a (Indemnização em substituição da reintegração) desta convenção coletiva de trabalho.

Cláusula 110.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total de trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
500 ou mais	$6 + \frac{N - 500}{200}$

Nota:

1- O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2- N - É o número de trabalhadores sindicalizados.

2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas semestral de 48 horas.

3- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

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

7- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6 e 7 da cláusula 109.^a

Cláusula 111.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva da última parte do número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- O empregador autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto por escrito com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 112.^a

Instalações para atividade sindical na empresa

O empregador é obrigado a:

1- Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;

2- Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;

3- Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, o empregador deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO V

Resolução de conflitos

Cláusula 113.^a

Arbitragem

1- As partes outorgantes reconhecem as virtualidades do recurso à arbitragem como forma de solução, justa, rápida e eficaz, dos conflitos laborais, individuais e coletivos.

2- Tendo em vista facilitar o acesso e viabilizar na prática o recurso à arbitragem voluntária, as partes outorgantes constituirão, em Lisboa e no Porto dois tribunais arbitrais permanentes.

3- Cada tribunal será composto por três árbitros, dois dos quais designados por cada uma das partes signatárias e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo dos dois primeiros.

4- Os árbitros serão juramentados perante o juiz do tribunal judicial da comarca respetiva e com mandato, renovável, coincidente com cada ano civil.

5- Os árbitros julgarão de acordo com o direito constituído aplicável, salvo se as partes litigantes os autorizarem expressamente a julgar segundo a equidade.

6- Das decisões dos tribunais cabe recurso para o Tribunal da Relação e para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos processuais em vigor, com exceção das decisões tomadas com base na autorização a que se reporta a segunda parte do número anterior, as quais terão caráter definitivo.

7- É criada uma comissão constituída por três representantes sindicais e três representantes da ANIMEE com o fim de elaborarem o regulamento e procederem à instalação dos tribunais arbitrais referidos na presente cláusula.

8- Depois de concluído o mandato a que se refere o número anterior, a comissão prosseguirá os seus trabalhos com vista à preparação de um acordo formal, que viabilize a institucionalização da arbitragem necessária como sistema de resolução dos conflitos, individuais e coletivos, que se suscitem entre os representantes das partes outorgantes.

9- O regulamento e demais acordos mencionados nos números 7 e 8 serão objeto de publicação e considerar-se-ão parte integrante do presente CCT.

Cláusula 114.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos - Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3- Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de trinta dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- Cada uma das partes dispõe de um voto.

6- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;
- c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto;
- d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação;
- e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

7- Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral *ad-hoc*, o que comunicará à outra parte.

Cláusula 115.^a

Sucessão de convenções

1 - Com a entrada em vigor do presente contrato coletivo de trabalho são revogadas as convenções anteriormente negociadas pelas entidades ora outorgantes e publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^º 29, de 8 de agosto de 1996 e n.^º 39, de 22 de outubro de 2002, bem como posteriores alterações, com a última publicação nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^º 41, de 8 de novembro de 2003 e n.^º 42, de 15 de novembro de 2003.

2 - As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante das convenções revogadas.

Cláusula 116.^a**Repúblicação**

As partes acordam em proceder à repúblicação do contrato coletivo de trabalho (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022, com alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2023 e n.º 21, de 8 de junho de 2024).

Normas transitórias**Cláusula 1.^a****Cálculo do valor da retribuição horária**

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm + \text{Prémio de antiguidade} \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 2.^a**Prémio de antiguidade na categoria**

1- Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respetiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, até ao máximo de quatro.

2- Os prémios de antiguidade na categoria serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que o empregador proceda para além dos salários mínimos contratuais.

3- Sempre que por promoção não obrigatória, o trabalhador passa para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante de processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.

4- Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 3.^a**Prémio de antiguidade na categoria - Desaplicação**

O regime transitório de diuturnidades estabelecido na cláusula 2.^a das normas transitórias deixou de ser aplicável, a partir de 1 de janeiro de 2013, a todos os trabalhadores admitidos a partir dessa data, em empresa abrangida pelo presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 4.^a**Trabalho noturno - Regime transitório**

1- O valor equivalente ao acréscimo pela prestação do trabalho noturno entre as 20h00 e as 22h00, será mantido como compensação, aos trabalhadores que preencham uma das seguintes condições:

- a) Tenham sido contratados, pelo menos há 60 dias, para horário que inclua o referido período entre as 20h00 e as 22h00;
- b) Que estando a praticar horário que inclua aquele período, tenham efetivamente prestado seu trabalho das 20h00 às 22h00, durante 180 dias, no período de 12 meses imediatamente anterior à entrada em vigor da presente convenção.

2- O valor referido no número 1 será calculado com base na média do referido acréscimo com referência aos últimos 12 meses, salvo se o contrato tiver duração inferior, contando-se neste caso a média dos meses de duração do contrato.

3- A referida compensação será processada por rubrica separada.

4- A compensação a que se referem os números anteriores pode ser objeto de remição mediante acordo entre empresa e trabalhador.

5- Os trabalhadores admitidos depois de 13 de maio de 2006 não beneficiam do regime regulado na presente cláusula.

Cláusula 5.^a

Retribuição do trabalho suplementar Entrada em vigor

O disposto na cláusula 84.^a entra em vigor no dia 1 de abril de 2014.

Tabela de Remunerações mínimas

Graus	Atividade contratada/categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI/Especialista VI	3 260,00 €
02	Engenheiro(a) V/Especialista V	2 743,00 €
01	Engenheiro(a) IV/Especialista IV	2 213,00 €
0	Engenheiro(a) III/Especialista III	
	Chefe de serviços	1 723,00 €
	Analista informático(a) principal	
	Contabilista	
1	Engenheiro(a) II/Especialista II	
	Analista informático(a) profissional	1 517,00 €
	Encarregado(a) geral	
2	Engenheiro(a) IB/Especialista IB	
	Programador(a) informático principal	
	Analista informático(a) assistente	1 412,00 €
	Técnico(a) operacional principal	
	Projetista	
3	Técnico(a) serviço social	
	Engenheiro(a) IA/Especialista IA	
	Chefe de secção	1 325,00 €
	Técnico(a) operacional mais 6 anos	
	Chefe de vendas	
	Secretário(a)	
	Programador(a) informático profissional	
4	Técnico(a) administrativo(a)	
	Encarregado(a)	
	Técnico(a) operacional cinco e seis anos	
	Inspetor(a) de vendas	1 196,00 €
	Programador(a) informático(a) assistente	
	Operador(a) informático(a) principal	
	Analista informático(a) estagiário(a)	

5	Chefe de equipa	1 173,00 €
	Assistente administrativo(a) de 1. ^a	
	Técnico(a) operacional 3. ^º e 4. ^º anos	
	Operador(a) informático(a) profissional	
	Enfermeiro(a)	
6	Encarregado(a) refeitório/cantina	1 058,00 €
	Assistente administrativo(a) de 2. ^a	
	Supervisor(a) de logística	
	Prospetor(a) de vendas	
	Promotor(a) de vendas	
	Motorista pesados	
	P. Q. - Oficial	
	Técnico(a) operacional 1. ^º e 2. ^º anos	
	Vendedor(a)	
	Expositor(a)/decorador(a)	
	Rececionista 1. ^a	
7	Coordenador(a) de operadores especializados	998,00 €
	Motorista de ligeiros	
	Auxiliar de enfermagem	
	Programador(a) informático(a) estagiário(a)	
8	Operador especializado sénior	985,00 €
	Operador(a) especializado(a) de 1. ^a	
	Cozinheiro(a)	
	Empregado(a) serviço externo	
	Chefe de vigilância	
9	Rececionista 2. ^a	938,00 €
	Assistente administrativo(a) de 3. ^a	
	Encarregado(a) de limpeza	
	P. Q. - Pré-oficial 1. ^º e 2. ^º anos	
	Operador(a) especializado(a) de 2. ^a	
	Ajudante de fogueiro(a)	
	Operador(a) informático(a) estagiário(a)	

10	Operador(a) especializado(a) de 3. ^a	910,00 €
	Contínuo/porteiro(a)	
	Servente	
	Empregado(a) refeitório/cafetaria	
	Guarda ou vigilante	
	Assistente administrativo(a) estagiário até 2 anos	
	Técnico(a) operacional praticante até 2 anos	
	PQ - Praticante até 2 anos	
	Rececionista estagiário(a)	

Prémio de antiguidade - 41,06 €.

Subsídio de refeição - 8,00 € (de acordo com a cláusula 93.^a)

ANEXO I

Classificação profissional

A) Grupos profissionais e profissões

1 - Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalhos como: informação relativa a transações financeiras ou quaisquer outras atividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; receção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; utilização de diferentes equipamentos informáticos ou outros.

Podem especificamente assegurar a receção e condução de pessoas estranhas à empresa, efetuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efetuar ligações telefónicas.

1.1- Informática

Analista informático(a) - Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) Funcional (especialista da organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação;
- b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;
- c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- d) De software - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;
- e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar, especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Operador(a) informático(a) - Desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador - Receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;
- b) De periféricos - Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stock dos suportes magnéticos da informação.

Programador(a) informático(a) - Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organização de métodos - Estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) De aplicações - Estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operação;

- c) De software - Estuda as especificações, codifica, testa corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
- d) De exploração - Estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção.

1.2- Contabilidade e tesouraria, administrativos ou de apoio

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.

Secretário(a) - Ocupa-se do secretariado, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária dos serviços, a execução da correspondência e arquivo e outras que lhe sejam atribuídas.

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 procedimento 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 a 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, stock 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.

Técnico(a) administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que, a partir de objetivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

À designação «técnico administrativo» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente de contabilidade, recursos humanos, logística, compras, etc.

Estagiário(a) - Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

Rececionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitas que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários da empresa, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Empregado(a) de serviços externos - Normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

Contínuo(a) - Executa serviços, como anunciar vistos, encaminhá-las ou informá-las; fazer recados ou estampilar e entregar correspondência; executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos tem a designação de paquete.

Guarda (vigilante) - Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos, e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens.

Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permita.

2 - Grupo profissional dos técnicos(as) operacionais

Pertencem a este grupo os profissionais que, a partir de objetivos definidos superiormente, organizam e executam as tarefas de índole técnica relacionadas com a atividade operacional numa dada área da empresa, com formação escolar de nível

secundário e/ou técnico-profissional adequada, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respetivas funções.

Neste grupo existe o escalão de técnico(a) operacional principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter a adequada qualificação e conhecimentos que condicionam a atividade respetiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respetiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

À designação «técnico(a) operacional» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

- Desenhador(a);
- Desenhador(a) praticante;
- Modelador(a);
- Orçamentista;
- Operador(a) de laboratório;
- Planificador(a);
- Preparador(a) de trabalhos;
- Projetista;
- Radiologista industrial;
- De métodos e tempos;
- De montagens;
- De projetos e ensaios de eletrónica;
- De telecomunicações;
- Verificador(a)/auditor(a) de qualidade.

3 - Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua atividade no sentido de comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projeção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1- Comércio

Inspecionador(a) de vendas - Isppecia o serviço dos vendedores, prospetores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

Expositor(a) e/ou decorador(a) - Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

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

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

Vendedor(a) - Dentro ou fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

3.2- Logística

Supervisor(a) de logística - Superintende no armazém, assegurando o respeito pelas normas de receção, arrumação e expedição das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e atualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

Operador(a) de logística - Assegura a receção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.

À designação «operador(a) de logística» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra.

4 - Grupo dos profissionais qualificados(as)

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

- Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efetuar (normas, instruções, desenhos, etc.);
- Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;
- Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

À designação «profissional qualificado(a)» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

- Afinador(a) de máquinas;
- Cablador(a) eletromecânico;
- Eletricista;
- Eletricista de alta tensão;
- Eletricista de baixa tensão;
- Eletromecânico(a);
- Fogueiro(a);
- Fresador(a) mecânico(a);
- Gravador(a);
- Litografo(a);
- Mandrilador(a) mecânico(a);
- Mecânico(a) de instrumentos de precisão;
- Montador-instalador(a) de equipamentos telefónicos;
- Retificador(a) mecânico(a);
- Serralheiro(a) civil;
- Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;
- Serralheiro(a) mecânico(a);
- Soldador(a);
- Soldador(a) de baixo ponto de fusão;
- Soldador(a) por electroarco ou oxiacetilénico;
- Técnico(a) de eletrónica (montador/reparador);
- Canalizador (a);
- Carpinteiro(a) (geral);
- Marceneiro(a);
- Motorista;
- Polidor(a);
- Pintor(a) (geral).

5 - Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou eletronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

- Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;
- Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;
- Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhe são indicados.

À designação «operador(a) especializado(a)» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

6 - Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da atividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

Servente - Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: Servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

7 - Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

7.1 - Refeitórios e cantinas

Cozinheiro(a) - 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 confeção, sendo responsável pela sua conservação. Amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e guarnece-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado(a) de refeitório/cafetaria - Ajuda a lavar e preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do self-service de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

7.2- Enfermagem e serviço social

Auxiliar de enfermagem - Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Enfermeiro(a) - Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Técnico(a) de serviço social - Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as ações decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

8 - Grupos dos profissionais de engenharia/especialistas

I

1 - Abrange os profissionais que, com formação académica superior ou técnico-profissional adequada, se ocupam da aplicação das ciências, tecnologias e/ou metodologias, respeitantes aos diferentes ramos de gestão da empresa, tais como engenharia ou outras áreas funcionais.

2 - Constitui promoção ou acesso a passagem de um especialista a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respetivo acesso.

3 - Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional definidos em relação aos seguintes fatores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

II

Nível I (1A e 1B):

1-É o especialista recém-formado e/ou sem prática que, entre outras:

- a) Em áreas de apoio à gestão, executa trabalho técnico simples e/ou de rotina, tais como pequenos projetos, cálculos ou aplicação de técnicas;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- c) Elabora especificações e estimativas;
- d) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

2 - Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos especialistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

Nível II:

É o especialista que, entre outras tarefas:

- a) Dá assistência a profissionais mais qualificados nas áreas de gestão, engenharia ou outras, podendo participar em equipas de estudo e desenvolvimento;
- b) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- c) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Poderá atuar com funções de coordenação, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos;
- e) Deverá receber assistência técnica de um especialista mais qualificado sempre que o necessite e quando ligado a projetos não tem funções de chefia;
- f) Exercer funções técnico-comerciais no domínio da gestão, engenharia ou outras;
- g) Utilizar a experiência acumulada na empresa dando assistência a especialista de grau superior.

Nível III

É o especialista que, podendo coordenar funções para as quais é exigida capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão, entre outras:

- a) Planifica processos funcionais, interpretando e utilizando informação digital;
- b) Executa trabalhos de estudo, análise e coordenação de técnicas fabris, projetos, cálculos, especificações ou outras;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Desenvolve atividades técnico-comerciais;
- e) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Orienta tecnicamente outros profissionais de grau inferior;
- h) Faz estudos independentes, análises e pareceres e/ou relatórios;
- i) Participa em equipas de estudo e desenvolvimento.

Nível IV:

É o especialista que poderá deter a supervisão direta de outros especialistas, competindo-lhe entre outras:

- a) O desenvolvimento de técnicas de gestão, informática, tecnologia ou outras para o qual é requerida elevada especificação;
- b) Fazer a coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projeto ou outras;
- c) Fazer recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico;
- e) Distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica, respondendo pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

Nível V:

É o especialista que tem a supervisão de equipas de especialistas da mesma ou de várias áreas funcionais, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas, mais podendo:

- a) Chefiar e coordenar diversas atividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a especialistas de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;
- b) Tomar decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;
- c) O trabalho ser-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e sendo somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordenar programas de trabalho e dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível VI:

É o especialista que exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados, podendo:

- a) Fazer a investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- b) Participar na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também especialistas consultores de categoria reconhecida no seu campo de atividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria;
- c) O seu trabalho é revisto somente para garantir conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- d) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

9 - Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direção, orientação e controle técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais ou de um sector de atividade da empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção:

1-Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;

2-As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido;

3-Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adotar a designação de «chefe de sector», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e/ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado(a) geral - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado(a) - Dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa e/ou outros profissionais e toda a atividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

- Encarregado(a) de manutenção;
- Encarregado(a) de produção;
- Encarregado(a) de armazém, ou outros.

Chefe de equipa - Dirige, controla e coordena diretamente um grupo de profissionais com atividade afim.

Coordenador(a) de operadores especializados - Coordena e controla funcional e tecnicamente uma equipa de operadores especializados, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

Chefe de vendas - Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado(a) de refeitório ou de cantina - Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector e é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere

os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das refeições, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de vigilância - Executa as funções de guarda ou vigilante e/ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Encarregado(a) de limpeza - Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

ANEXO II

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1 - Profissionais administrativos(as)

1-O estágio para recepcionista terá a duração máxima de quatro meses.

1.2- Carreira de assistente administrativo(a):

- Estagiário(a);
- Assistente administrativo(a) de 3.^a;
- Assistente administrativo(a) de 2.^a;
- Assistente administrativo(a) de 1.^a.

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a assistente administrativo(a) de 3.^a, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.3 - Os assistentes administrativos(as) de 3.^a e 2.^a ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.4 - O recepcionista de 2.^a ascenderá à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.5- Profissionais de informática:

- a) Acesso: Reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.
- b) Carreira:
 - Estagiário(a) - Seis meses;
 - Assistente - Dois anos;
 - Profissional.
- c) Profissionais com carreira: Analista, programador(a). O operador(a) de informática passa diretamente de estagiário(a) a profissional;
- e) Nas carreiras dos profissionais de informática, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade profissional e distribuir tarefas.

2 - Profissionais técnicos(as) operacionais

2.1- Carreira profissional

Carreira profissional		
Técnico operacional praticante até 2 anos	2 anos	Grau 10
Técnico operacional 1. ^º e 2. ^º ano	2 anos	Grau 6
Técnico operacional 3. ^º e 4. ^º ano	2 anos	Grau 5
Técnico operacional 5. ^º e 6. ^º ano	2 anos	Grau 4
Técnico operacional mais 6 anos		Grau 3

2.2- Profissionais com carreira profissional:

- Desenhador(a);
- Modelador(a);
- Orçamentista;
- Operador(a) de laboratório;
- Planificador(a);
- Preparador(a) de trabalho;
- Radiologista industrial;
- Técnico(a) de métodos de tempos;
- Técnico(a) de montagens;
- Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica;
- Técnico(a) de telecomunicações;
- Verificador(a)/auditor(a) de qualidade.

2.3- Profissionais sem carreira profissional:

Projetista.

2.4- Acesso à categoria de principal:

A categoria de técnico(a) operacional principal (grau 2) não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5- Acesso de especializados(as) e qualificados(as) a técnicos(as) operacionais

Os profissionais qualificados(as) ou especializados(as) com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnicos(as) operacionais, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º anos, respetivamente.

3 - Profissionais técnico-comerciais

3.1.1- Carreira dos técnico-comerciais:

Os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.

3.2- Carreira dos operadores(as) de logística:

É equiparada à carreira dos operadores(as) especializados(as), beneficiando do mesmo tratamento transitório acordado para estes trabalhadores.

4 - Profissionais qualificados(as)

4.2- Os profissionais qualificados(as) têm a seguinte carreira:

Carreira profissional		
PQ - Praticante até 2 anos		Grau 10
P. Q. Pré-oficial	2 anos	Grau 9
P. Q. Oficial		Grau 6

4.2- Não há carreira profissional para o motorista.

4.3- Os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

- Praticante - Um ano;
- Pré-oficial - Dois anos;
- Oficial.

5 - Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

- Carreira dos operadores(as) especializados(as):
 - OE de 3.^a - Dois anos (grau 10);
 - OE de 2.^a - Quatro anos (grau 9);
 - OE de 1.^a - Seis anos (grau 8);
 - Operador especializado sénior - Grau 7.

1- Os OE de 3.^a e 2.^a acedem automaticamente ao escalão imediatamente superior ao fim de dois e quatro anos de permanência no escalão respetivo.

2- Os OE de 1.^a acedem, automaticamente, ao fim de seis anos, a operador especializado sénior.

3- Em relação ao referido «grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)» (OE), mais foi acordado:

3.1- A anterior retribuição (remuneração base e diuturnidades) não poderá nunca ser diminuída.

3.2- Os trabalhadores que reúnam as condições de atribuição do «prémio de antiguidade na categoria», nos termos da cláusula 2.^a das atuais «normas transitórias» do CCT, manterão o direito até ao limite dos quatro prémios de antiguidade nela previstos, contando-se os que atualmente detêm.

4- Pelo exposto, e apesar do «operador especializado sénior» (grau 7) não ter progressão na carreira, fica bem claro que não se iniciará qualquer cômputo de antiguidade para efeitos de atribuição do referido prémio, previsto na cláusula 2.^a das atuais «normas transitórias» do CCT, que nunca será devido.

5- A antiguidade do trabalhador no «grupo profissional dos operadores especializados» será contabilizada na íntegra na transição para a nova carreira.

6- Contudo, da integração nos novos graus salariais nunca poderão resultar quaisquer efeitos retroativos, nomeadamente remuneratórios.

7- A nova carreira e consequentes ajustamentos posicionais produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2024.

ANEXO III

Categorias substituídas e eliminadas

Foram substituídas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos	
Anterior designação	Nova designação
Escriturário	Assistente administrativo
Escriturário principal	Técnico administrativo

Grupo dos serviços de apoio social	
Anterior designação	Nova designação
Empregado de refeitório/cantina	Empregado de refeitório/cafetaria

Foram eliminadas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos
Monitor informático/mecanográfico
Operador mecanográfico
Perfurador/verificador/operador de posto de dados
Programador mecanográfico
Preparador informático de dados
Tesoureiro
Guarda-livros
Operador de máquinas de contabilidade
Inspetor administrativo
Estenodatilógrafo
Apontador
Registador-calculador
Datilógrafo
Operador de «telex»
Reprodutor de documentos administrativos
Telefonista
Cobrador
Caixa
Correspondente em línguas estrangeiras

Grupo dos profissionais técnico-fabris
Mestre forneiro (cerâmico)
Anotador de produção
Reprodutor de documentos/arquivista técnico

Grupo dos profissionais técnico-comerciais
Caixeiro de praça (pracista)
Demonstrador
Distribuidor
Propagandista

Caixeiro(a)
Caixeiro(a) viajante
Caixeiro(a) de balcão

Grupo dos profissionais qualificados
Acabador de isoladores (cerâmico)
Aplainador (madeiras)
Enfornador (cerâmico)
Forneiro (cerâmico)
Maquinista (vidreiro)
Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmico)
Oleiro rodista de isoladores (cerâmico)
Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico)
Retificador de isoladores (cerâmico)
Torneiro de isoladores (cerâmico)
Vidrador de isoladores (cerâmico)
Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico)
Aplainador(a) mecânico
Eletricista bobinador(a)
Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de alta tensão
Eletroerosionador(a)
Equilibrador(a)
Escatelador(a) mecânico(a)
Formista-moldista
Limador(a)
Montador-ajustador(a) de máquinas
Operador(a) de máquina de furar radial
Prensador(a) manual de material eletromecânico
Torneiro(a) mecânico(a)
Traçador-marcador(a)
Afiador(a) de ferramentas

Analisador(a) de ampolas e tubos de vidro (vidreiro)
Carpinteiro(a) de moldes
Funileiro-latoeiro(a)
Ferrador ou forjador(a)
Fundidor-moldador(a)
Maçariqueiro(a) de tubos de vidro (vidreiro)
Metalizador(a)
Mecânico(a) de madeiras
Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de baixa tensão
Eletricista montador(a) de anúncios
Operador(a) de composição de vidro
Pintor(a) (construção civil)
Reparador(a) de cabos
Retificador(a) de fieiras
Repuxador(a)
Temperador(a) de aço ou de outros metais
Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos

Grupo dos indiferenciados
Ajudante de fabrico (cerâmico)
Ajudante de motorista

Grupo dos serviços de apoio social
Cafeteiro
Controlador-caixa
Despenseiro
Ecónomo
Empregado de balcão
Copeiro
Técnico auxiliar de serviço social

Grupo de chefias
Chefe de cozinha
Caixeiro(a) encarregado
Caixeiro(a) - Chefe de seção

Lisboa, 18 de março de 2025.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direção.
Fernando Manuel Teixeira Mendes, vogal da direção.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

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

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.
Miguel Alexandre Branco Simão Marques, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Ana Rita Pires, mandatária.

Depositado em 2 de maio de 2025, a fl. 100 do livro n.º 13, com o n.º 121/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 18, de 15/05/2025).

Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras.

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2020, cuja revisão global foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 julho 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2- Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4- Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line, registados no registo convencional português e/ou no RIM - Registo Internacional da Madeira.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

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

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

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

6- As negociações terão a duração de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase da conciliação ou mediação, nos termos da legislação laboral aplicável.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 25.^a

Alimentação

1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os tripulantes, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 13,27 € diários.

2 - (*Mantém a redação em vigor.*)

3 - Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço	4,57€
Almoço	16,71€
Jantar	16,71€
Ceia	4,57€

- a) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 08h00 não têm direito ao pagamento previsto para o pequeno-almoço;
- b) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 12h00 não têm direito ao pagamento previsto para o almoço;
- c) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 19h00 não têm direito ao pagamento previsto para o jantar.
- d) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 0h00 não têm direito ao pagamento previsto para a ceia.

Cláusula 27.^a

Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1- O armador suportará todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos tripulantes, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2- Sempre que haja acordo entre tripulante e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 28.^a (Ajudas de custo), as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3- No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 68,52 €.

4- O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 55 800,00 €.

5- O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o tripulante tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o tripulante suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6- O disposto no número 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do tripulante e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a resarcir-se dos custos inerentes.

ANEXO I

Enquadramento profissional - Navegação

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Praticante Eletricista Maquinista prático 1. ^a classe Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro

VI	Maquinista prático 2. ^a classe Cozinheiro
VII	Maquinista prático 3. ^a classe Marinheiro de 1. ^a classe Ajudante de maquinista
VIII	Marinheiro de 2. ^a classe
IX	Estagiário

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

Enquadramento profissional - Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel <i>staff</i>
B	Chefe de secção
C	Hotel <i>staff</i> de 1. ^a
D	Hotel <i>staff</i> de 2. ^a
E	Hotel <i>staff</i> praticante

ANEXO II

Tabelas salariais

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2025)

Níveis	Remunerações base mensais
I	2 774,00 €
II	2 523,00 €
III a)	2 268,00 €
b) c)	2 183,00 €
IV c)	1 434,00 €
V d) f)	1 133,00 €
VI d) e)	980,00 €
VII	940,00 €
VIII	890,00 €
IX	870,00 €

- a) Corresponde à retribuição do imediato;
- b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas;
- c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE;
- d) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe quarto de máquinas, vence pelo nível IV;
- e) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível V;
- f) Durante o ano de 2025, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao valor previsto para o nível VI.

TABELA II**Hotelaria**

Níveis	Remunerações base mensais
A	1 691,00€
B	1 019,00€
C	910,00€
D	890,00€
E	870,00€

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 28 de março de 2025.

Pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da:

Luís Miguel da Silva Sousa, na qualidade de presidente do conselho de gerência.
 Duarte Nuno Ferreira Rodrigues, na qualidade de vogal do conselho de gerência.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.
 João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.
 José Manuel de Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.
 Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de maio de 2025, a fl. 100 do livro n.º 13, com o n.º 120/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
 (Publicado no BTE., n.º 18, de 15/05/2025).

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

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

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Designação das entidades celebrantes

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

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

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

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- (...)

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

(...)

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 84.^a

Revogação da regulamentação anterior e caráter globalmente mais favorável do CCT

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

2- (...)

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

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

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração
I	Diretor de serviços	1 559,00 €
II	Chefe de serviços Diretor técnico coordenador	1 331,00 €
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade	1 195,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 161,00 €
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	1 063,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	970,00 €
VII	Assistente administrativo II Empregado de serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	945,00 €
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	938,00 €
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Recepcionista	928,00 €
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	918,00 €
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logístico estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	908,00 €

XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	898,00 €
XIII	Praticante	870,00 €

2- Cláusulas de expressão pecuniária

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

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

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

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

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

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

Declaração

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

Lisboa, 15 de abril de 2025.

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

Catarina dos Reis Barreiros, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de maio de 2025, a fl. 101 do livro n.º 13, com o n.º 127/2025, nos termos do artigo 494.^º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE., n.º 19, de 22/05/2025).

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração Pública.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	Semestral
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa.....	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio. (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: 28,02€ (IVA incluído)